
Boucherie boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique

BROCHURE JO 3101

IDCC 992

Convention collective nationale du 12 décembre 1978 actualisée le 10 juillet 2006

[Avenant n° 114 du 10 juillet 2006, étendu par arrêté du 5 juin 2007, JO, 14 juin]

(Annulée et remplacée par la Convention collective nationale «Boucherie Poissonnerie» du 24 septembre 2024)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT ;

FBHF ;

SNVD ;

CNTF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

FNAA CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Préambule

Dans le cadre de la négociation collective, conformément aux dispositions du titre II de la loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social, la règle applicable à l'entrée en vigueur des accords conclus au niveau de la branche professionnelle de la boucherie, Boucherie-Charcuterie, Boucherie Hippophagique, Triperie, commerce de Volailles et Gibiers est le principe majoritaire, principe selon lequel la validité de ces accords est subordonnée à l'absence d'opposition de la part de la majorité, en nombre, des organisations syndicales de salariés représentatives qui sont :

— Fédération Commerce Service Force de Vente (CSFV) CFTC ;

— Fédération Générale de l'Agroalimentaire (FGA) CFDT ;

— Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des Services Annexes Force Ouvrière (FGTA-FO) ;

— Fédération du Personnel d'Encadrement de la Production, de la Transformation, de la Distribution, et des Services et Organismes Agroalimentaires et des Cuir et Peaux (FNAA) CFE-CGC ;

— Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière (FNAF) CGT.

Les organisations professionnelles et syndicales soussignées rappellent que la convention collective nationale de la Boucherie, Boucherie-Charcuterie, Boucherie Hippophagique, Triperie, commerce de Volailles et Gibiers a été conclue le 12 décembre 1978 et étendue par arrêté du 15 mai 1979.

Par cet avenant, elles manifestent leur volonté commune de procéder à une remise en ordre rédactionnelle visant à réorganiser, rectifier, compléter ou supprimer certains articles du texte conventionnel, dans l'objectif de le mettre à jour, sans modification de fond, compte tenu des dispositions législatives ou réglementaires, des accords paritaires et professionnels et des avenants intervenus postérieurement à la rédaction du texte originel de la convention collective nationale du 12 décembre 1978.

Afin d'atteindre le but recherché, les parties signataires considèrent que l'actualisation de la convention demande, d'une part une nouvelle numérotation rendue nécessaire par le département, la suppression et l'ajout de certains articles, d'autre part la création de chapitres regroupant les articles par thèmes génériques.

En conséquence, le présent avenant se substitue aux articles 1^{er} à 37 et à ses avenants successifs et la convention collective nationale de la Boucherie, Boucherie-Charcuterie, Boucherie Hippophagique, Triperie, commerce de Volailles et Gibiers est ainsi actualisée et s'impose à toutes les entreprises entrant dans son champ d'application et qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable :

Chapitre I

Dispositions générales

Article 1er

Champ d'application

La présente convention règle, sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer, les rapports entre employeurs et salariés travaillant dans les entreprises dont l'activité économique principale est l'une ou plusieurs des activités économiques suivantes : Boucherie, Boucherie-Charcuterie, Boucherie-Traiteur, Boucherie-Charcuterie, Traiteur, Traiteur, Boucherie Hippophagique, Triperie, Commerce de Volailles et Gibiers, activités référencées (n° NAF) 15-1 F , 52-2 C , 52-6 D et 55-5 D .

Est réputé boucher (dans tout le texte de la présente convention collective, le nom «boucher» représente aussi bien les bouchers vendant de la viande de bœuf que ceux vendant de la viande de cheval) détaillant, le professionnel qui achète soit les animaux des espèces bovine, ovine, caprine, porcine, chevaline, soit les gros morceaux de coupe ou les pièces de détail issues de ces animaux, soit à la fois les animaux et les gros morceaux de coupe ou les pièces de détail, et qui débite aux consommateurs finaux tous ces produits carnés présentés à l'état frais, salé, réfrigéré, congelé, préparé, cuit ou conservé. Il effectue, en outre, la préparation à caractère artisanal de produits à base de viandes, associée à la vente au détail des produits préparés, et la préparation de plats à emporter à base de viandes.

Est réputé Boucher-Charcutier le détaillant qui, exerçant à titre principal les activités définies ci-dessus, transforme, en outre, les viandes et abats en produits de charcuterie, plats préparés et conserves pour les vendre au détail. Il fabrique des produits à base de viandes ou d'abats (pièces salées, fumées, séchées, cuites, charcuteries, telles que pâtés, rillettes, saucisses, etc., et triperies), des préparations de viandes ou à base de viandes, et des foies gras.

Le Boucher ou Boucher-Charcutier commercialise, en outre, les volailles et gibiers, la triperie, la charcuterie industrielle, les conserves, les condiments, les légumes, et, d'une manière plus générale, tous les produits connexes et complémentaires des viandes de boucherie et de charcuterie.

Le Boucher Traiteur ou Boucher-Charcutier, Traiteur prépare des repas ou des plats cuisinés, livrés et (ou) servis à domicile. Il organise des noces, banquets, cocktails, buffets, lunches et réceptions diverses à domicile ou dans les lieux choisis par les clients.

Est réputé Tripier détaillant le professionnel qui exécute la coupe et la découpe, ainsi que le désossage de tous les abats, frais, réfrigérés, congelés ou conservés, leur transformation ou salage, ainsi que le lavage, le blanchissage, l'épilation des abats blancs. Il achète et vend aussi aux consommateurs finaux les abats, complets ou séparés, des espèces bovine, ovine ou porcine. L'entreprise est réputée artisanale au sens du décret du 10 juin 1983 modifié par le décret du 2 février 1988, qui définit le secteur des métiers, et qui précise les activités susceptibles de donner lieu à l'immatriculation au répertoire des métiers. Le tripier détaillant commercialise, en outre, tous les produits connexes et complémentaires du secteur des produits carnés, ceux de la salaison et les volailles et gibiers, y compris les conserves, condiments et légumes.

Est réputé Volailleur détaillant le professionnel qui achète soit les volailles, les gibiers, les caprins, les agneaux et cochons de lait, soit les abats et les morceaux de coupe en provenance de ces animaux, et qui débite aux consommateurs finaux tous ces produits carnés présentés à l'état frais, salé, réfrigéré, congelé, préparé, cuit ou conservé. Le volailleur détaillant transforme et commercialise, en outre, tous les produits connexes et complémentaires du secteur des produits carnés, y compris les conserves, condiments et légumes.

Article 1 bis

Règlement des risques de chevauchement

En cas d'activités multiples de l'entreprise, la convention collective applicable est celle correspondant à l'activité principale exercée.

Toutefois, dans l'objectif d'assurer une continuité des dispositions légales applicables dans l'entreprise, la convention collective relevée à la date du 31 décembre 1996 reste en vigueur.

Lorsque l'activité traiteur, telle que définie à l'article 1^{er}, est exercée à titre principal, l'entreprise entre dans le champ d'application de la présente convention si le chef d'entreprise ou son représentant possède une qualification reconnue par celle-ci.

Conformément au code du travail, la convention collective applicable est mentionnée sur le bulletin de paye.

Article 2

Durée

La présente convention est applicable pour une durée d'un an à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

Elle est renouvelable par tacite reconduction sauf préavis de trois mois par l'une des parties.

Article 3 **Révision**

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention. Toute demande de révision doit être portée par lettre recommandée avec accusé de réception à la connaissance des autres parties contractantes.

Elle doit comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement. Les discussions doivent commencer au plus tard dans le délai de deux mois suivant la date d'envoi de la lettre de notification. Pendant la durée de la discussion paritaire, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention.

Article 4 **Dénonciation**

La dénonciation partielle ou totale de la présente convention par l'une des parties contractantes ne peut intervenir pour la première année d'application de la présente convention qu'au bout d'une année pleine.

La dénonciation partielle ou totale est portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 5 **Conventions et accords antérieurs**

La présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restrictions aux avantages particuliers acquis sur le plan d'une entreprise, d'une ville ou d'un département.

De nouvelles conventions collectives régionales ou départementales, locales ou d'entreprises, peuvent adapter la présente convention, ou certaines de ses dispositions, aux conditions particulières de travail dans les régions ; ceci conformément aux dispositions de l'article L. 133-9 du livre I^{er} du code du travail.

Chapitre II **Liberté, droits collectifs et individuels**

Article 6 **Liberté syndicale - liberté d'opinion**

L'exercice du droit syndical est reconnu dans la profession de la boucherie, ceci dans le cadre du respect des droits garantis par la Constitution de la République.

L'observation des lois s'impose à tous, les parties contractantes reconnaissent la liberté pour le travailleur d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du code du travail.

Si un salarié de la profession estime qu'une mesure a été prise à son encontre en violation du droit syndical, le chef d'entreprise ou son représentant, et le ou les délégués du personnel pour les établissements occupant dix salariés et plus, pour les établissements occupant moins de dix salariés un représentant de l'organisation syndicale du salarié et un représentant du syndicat patronal départemental, s'emploieront à établir les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable.

L'exercice du droit syndical, tel qu'il vient d'être défini, ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Article 7 **Section syndicale**

Dans les établissements de la profession occupant cinquante salariés et plus, chaque syndicat représentatif au plan national peut constituer au sein de l'établissement une section syndicale.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent, conformément aux dispositions de l'article L. 412-9, se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise et en dehors des heures et des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise. Ils ont droit à une heure payée par mois.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise en dehors des temps de travail.

Des panneaux d'affichage des communications syndicales sont mis à la disposition de chaque section syndicale, suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise ou son représentant.

Les communications, publications et tracts doivent correspondre aux objectifs des organisations professionnelles tels qu'ils sont définis à l'article L. 411-1 du code du travail.

Dans les entreprises ou les établissements où sont occupés plus de 200 salariés, le chef d'entreprise met à la dis-

position des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs représentants. Les modalités d'aménagements et d'utilisation de ce local par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise ou son représentant.

Les représentants des sections syndicales d'entreprises exercent leurs fonctions dans le cadre des lois actuellement en vigueur.

Le statut du délégué syndical est régi dans le cadre des lois actuellement en vigueur.

Afin de pouvoir assister aux assemblées statutaires de son organisation syndicale ou commissions paritaires, le salarié exerçant une fonction statutaire dans ladite organisation peut demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés.

Cette demande est faite sur présentation au moins une semaine à l'avance d'une convocation écrite nominative. Cette modalité s'applique également aux établissements ayant moins de dix salariés, au cas où un salarié de ces établissements serait un représentant d'un syndicat ouvrier de la profession à l'échelon local, départemental ou national, à condition que cette absence ne perturbe pas gravement la marche de l'entreprise.

Article 8

Panneaux d'affichage

Dans les établissements occupant dix salariés et plus, des panneaux d'affichage sont spécialement réservés aux communications des délégués du personnel, et s'il y a lieu des délégués du comité d'entreprise.

Article 9

Élections et attributions des délégués

Pour les élections, les attributions, les licenciements, en un mot tout ce qui régit les délégués du personnel, les délégués aux comités d'entreprise, les représentants syndicaux auprès des comités d'entreprise, les délégués élus par le personnel aux comités d'hygiène et de sécurité, toutes les dispositions et toutes les responsabilités sont assurées dans le cadre des lois et règlements en vigueur, et, ceci dans les établissements occupant plus de dix salariés pour les délégués du personnel, cinquante salariés pour les délégués aux comités d'entreprise.

Article 10

Contribution au dialogue social

Mod. par Avenant n° 59, 17 mai 2018, étendu par arr. 21 sept 2021, JO 5 oct., applicable à l'année 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAF CGT.

Il est appelé, à titre obligatoire, une contribution de 0,15 % de la masse salariale à la charge de toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.

Cette contribution est collectée au plus tard le dernier jour de février de chaque année, par l'association ACOTA, en même temps que la cotisation destinée à l'insertion des jeunes en fin d'apprentissage, prévue à l'article 30 de la présente convention.

La contribution est affectée au développement du dialogue social et au financement des instances paritaires de la profession, notamment :

— commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation mise en place par l'accord relatif du 17 mai 2018 de la présente convention ;

— commission paritaire nationale pour l'emploi et de la formation professionnelle telle qu'énoncée à l'article 28 de la présente convention.

Les contributions collectées sont déposées sur un compte bancaire ouvert par l'Association du Paritarisme dans la Boucherie-charcuterie Artisanale (APBA) constituée à cet effet, expressément mandatée par l'ensemble des partenaires sociaux, et sont gérées dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Après remboursement à l'ACOTA des frais réels engagés pour la collecte, plafonnés à 2 %, les contributions collectées sont réparties comme suit :

— 17 % affectés à la Confédération Française de la Boucherie, Boucherie-Charcuterie, Traiteurs (CFBCT) qui assure les frais de secrétariat, de gestion et d'organisation des réunions paritaires ;

— 10 % affectés à l'APBA, utilisés sur décision des partenaires sociaux au sein de l'association et dédiés à engager toutes études notamment économiques et sociales, participer à l'information des négociateurs paritaires, à leur for-

mation et à l'organisation de leurs rencontres, engager des actions destinées à informer les entreprises et leurs salariés sur les accords collectifs, sur l'évolution de la profession et tout particulièrement sur l'évolution de l'emploi et mener toute action de communication et de promotion organisée par la profession afin de favoriser l'attractivité de la branche ;

— 36,5 % affectés au collège «salariés», répartis entre les organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche, selon les modalités suivantes :

— à hauteur de 20 % à égalité,

— à hauteur de 30 % en fonction de la présence aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle et des associations paritaires de la branche,

— à hauteur de 50 % en fonction du poids de chaque organisation tel que reconnu par l'arrêté de représentativité en vigueur au 1^{er} janvier de l'année ;

— 36,5 % affectés au collège «employeurs», répartis entre les organisations patronales reconnues représentatives dans la branche.

Pour les entreprises artisanales, le produit net de la contribution de 0,15 % de la masse salariale, après déduction des frais de collecte, est affecté à hauteur de 0,08 % au niveau interprofessionnel de l'artisanat, à parts égales entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives, et reversé à cet effet à l'Association Paritaire Interprofessionnelle Nationale pour le développement du Dialogue Social dans l'Artisanat (ADSA).

Le solde est réparti dans les conditions ci-dessus.

Chapitre III

Contrat de travail

Article 11

Embauche et période d'essai

Mod. par Avenant n° 14, 13 janv. 2009, étendu par arr. 23 avr. 2009, JO 30 avr.

Les employeurs font connaître leurs besoins en main-d'oeuvre au service de l'Agence nationale pour l'emploi. Dans les établissements occupant plus de dix salariés, le personnel est tenu informé par voie d'affichage des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

(Avenant n° 14, 13 janv. 2009, étendu) Toute embauche est subordonnée à une période d'essai. Cette période est de trois mois pour les cadres «de deux mois pour les agents de maîtrise, d'un mois pour les ouvriers et le personnel administratif» . Périodes pendant lesquelles les parties sont mutuellement libres.

Toute embauche comportant une période d'essai donne obligatoirement lieu à l'établissement d'un écrit.

Tout salarié fait obligatoirement l'objet d'un examen médical au plus tard avant la fin de la période d'essai, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Article 12

Durée du travail et heures supplémentaires

Mod. par Avenant n° 6, 30 oct. 2007, étendu par arr. 19 févr. 2008, JO 27 févr.

Mod. par Avenant n° 8, 3 janv. 2008, étendu par arr. 6 mai 2008, JO 16 mai

Les heures de travail évoquées dans le présent article sont les heures de travail effectif. Le travail effectif est celui pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et pendant lequel il doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations.

La durée légale hebdomadaire du travail est fixée à 35 heures conformément à la législation en vigueur, la durée maximale quotidienne étant fixée à 10 heures et la durée maximale hebdomadaire à 48 heures, sans pouvoir excéder 44 heures en moyenne sur toute période de 12 semaines consécutives, conformément aux conditions prévues à l'article L. 212-7, alinéa 2 du Code du Travail.

Les heures excédant la durée légale sont des heures supplémentaires qui sont, soit rémunérées, conformément au a), soit compensées, conformément aux b) et c), du présent article.

a

Rémunérations des heures supplémentaires

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail constituent des heures supplémentaires et sont majorées selon les prescriptions de l'article L. 212-5 du code du travail.

(Avenant n° 6, 30 oct. 2007, étendu) - Rémunération des heures supplémentaires dans les entreprises employant de 1 à 20 salariés :

À compter du 1^{er} octobre 2007, le régime dérogatoire de majoration des heures supplémentaires applicable aux entreprises de 1 à 20 salariés, jusqu'au 31 décembre 2008, est supprimé.

- Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 35^{ème} heure jusqu'à la 39^{ème} incluse sont rémunérées 25 % de plus que les heures normales ;

- Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 39^e heure jusqu'à la 43^e heure incluse sont rémunérées 25 % de plus que les heures normales ;

- Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 43^{ème} heure sont rémunérées 50 % de plus que les heures normales.

- Rémunération des heures supplémentaires dans les entreprises employant plus de 20 salariés :

- Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 35^e heure jusqu'à la 43^e heure incluse sont rémunérées 25 % de plus que les heures normales ;

- Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 43^{ème} heure incluse sont rémunérées 50 % de plus que l'heure normale.

b

Compensation des heures supplémentaires par journées ou demi-journées

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 35^e heure jusqu'à la 44^e heure incluse peuvent être compensées par des journées ou des demi-journées de repos supplémentaires payées.

Elles sont attribuées, soit en vertu d'un calendrier annuel préétabli, accepté par l'employeur et par le salarié, soit mensuellement, à la condition expresse que les journées ou demi-journées de repos soient effectivement prises, ce qui exclut tout cumul d'un mois sur l'autre.

Les journées ou demi-journées de repos sont fixées aux dates souhaitées par le salarié et après accord de l'employeur. Elles ne sont pas accordées par l'employeur dans les périodes de forte activité.

En cas de circonstance imprévisible, la journée ou demi-journée de repos peut être reportée, sous réserve d'un préavis de 7 jours observé par l'employeur, préavis ramené à 1 jour si l'urgence nécessitait être imprévisible 7 jours plus tôt.

c

Compensation des heures supplémentaires par le mécanisme de la «semaine zéro»

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 35^e heure jusqu'à la 44^e heure incluse peuvent être compensées par l'attribution d'une semaine de repos rémunérée. Les heures supplémentaires sont alors comptabilisées jusqu'à ce qu'elles totalisent 35 heures.

L'employeur fixe la date de la semaine de repos destinée à compenser les 35 heures supplémentaires effectuées. La prise de ce repos doit nécessairement s'effectuer au plus tard dans les 3 mois suivant l'accomplissement de la 35^e heure supplémentaire.

d

(Avenant n° 8, 3 janv. 2008, étendu)

Contingent annuel d'heures supplémentaires

«À compter du 1^{er} janvier 2008, dans les entreprises, quel que soit leur taille et leur effectif, le contingent annuel d'heures supplémentaires, sans mettre en marche le mécanisme du repos compensateur, est fixé à 270 heures.»

e

Aide incitative

Le présent article donne accès à l'aide incitative en faveur des entreprises employant de 1 à 20 salariés, à condition qu'elles réduisent la durée du travail d'au moins 10 %, que l'horaire de travail n'excède pas 35 heures hebdomadaires et que l'emploi soit maintenu pendant au moins 2 années, conformément à l'application des dispositions de l'article 3-IV de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 qui prévoient une obligation d'embauche à hauteur d'au moins 6 % de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail.

f

Allégements de charges

Le présent article donne accès aux allégements de charges en faveur des entreprises employant de 1 à 49 salariés, à condition que la durée normale de travail soit de 35 heures hebdomadaires ou 1 607 heures par an et que l'emploi soit maintenu, conformément à l'application du mode de décompte prévu au premier alinéa de l'article L. 212-8 du

code du travail qui peut conduire à un volume annuel d'heures inférieur à 1 607 heures et, d'autre part, de la mise en place d'un dispositif d'annualisation du temps de travail, tel que prévu par les articles L. 212-8 et L. 212-9 (II) du code du travail. Ces allègements de charges peuvent, dans les entreprises de 1 à 20 salariés, se cumuler avec l'aide incitative prévue au paragraphe e) du présent article.

g **Temps partiel**

Les travailleurs à temps partiel sont concernés par l'ensemble des dispositions prévues dans le présent article. Conformément à l'application des dispositions des articles L. 212-4-2, alinéa 2, et L. 212-4-6, alinéa 2 (5°), du Code du Travail desquelles il ressort que la durée du travail des salariés à temps partiel ne peut dépasser la durée légale du temps de travail.

Article 12 bis **Forfait cadre en jours**

Mod. par Avenant n° 31, 3 janv. 2012, étendu par arr. 5 sept. 2013, JO 14 sept.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT ;

FBHF ;

SNVD ;

CNTF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année, les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, conformément aux dispositions prévues par l'article L. 3121-43 du code du travail.

a **Dispositions générales**

Les salariés ayant la qualité de cadres dans le secteur de la boucherie sont respectivement aux niveaux VI et VII de la grille des salaires. Dès lors que leur fonction ne permet pas de contrôler le nombre des heures passées au service de l'entreprise ou que la durée de leur temps de travail ne peut être prédéterminée, ils sont au forfait jours. Ce forfait fait l'objet d'une convention de forfait individuelle, sous forme de contrat ou d'avenant au contrat de travail.

Le nombre des journées travaillées est fixé dans la limite d'un plafond annuel de 218 jours de travail effectif pour une année civile complète de travail et un droit plein à congés payés.

Toutefois, en cas de dépassement du plafond de 218 jours annuels, le nombre de jours travaillés ne peut excéder, pour une année civile, 235 jours.

Le cas échéant, après déduction des congés payés reportés dans les conditions prévues par l'article L. 3141-21 du code du travail, le salarié a la possibilité :

- De prendre les jours de repos correspondant à ce dépassement ;
- D'être rémunéré, moyennant une majoration de salaire au moins égale à 10 % ;
- D'affecter les jours de dépassement à un compte épargne temps (si celui-ci est prévu par un accord d'entreprise).

Ce choix sera arrêté au cours de l'entretien annuel, organisé à l'initiative de l'employeur.

Selon les contraintes liées à l'exercice de la profession de boucher, boucher charcutier, ou boucher traiteur, les repos pourront être pris en journée ou en demi-journée.

Les salariés concernés par ce type de forfait demeurent soumis aux dispositions légales relatives au repos quotidien de 11 heures et au repos hebdomadaire de 35 heures, déterminés par les articles L. 3131-1 et L. 3132-2 du code du travail. De plus, conformément à l'article L. 3132-1 du code du travail, les salariés concernés ne pourront travailler plus de 5,5 jours par semaine.

L'amplitude des journées de travail est déterminée individuellement par convention. Cependant, afin de protéger la santé des salariés et leur permettre de trouver un juste équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, l'employeur doit s'assurer, dans le respect de l'activité de l'entreprise, de l'autonomie du salarié et de la législation,

que l'amplitude des journées de travail ne dépasse pas 12 heures.

L'employeur doit permettre aux salariés concernés de bénéficier d'un temps de pause journalier d'1 h 30, qu'ils peuvent répartir à leur convenance sur la journée.

b **Suivi**

Le forfait cadre s'accompagne d'un moyen de contrôle permettant de décompter le nombre de journées ou demi-journées travaillées ainsi que le nombre de journées ou demi-journées de repos prises.

Ce document de contrôle est tenu conjointement par l'employeur et le salarié concerné, sous la responsabilité de l'employeur.

Chaque année, l'employeur organisera pour les salariés concernés un «Entretien annuel individuel» portant sur :

- la charge de travail du salarié,
- l'amplitude de ses journées de travail,
- l'organisation du travail dans l'entreprise,
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale,
- sa rémunération.

Dans les entreprises dotées d'institutions représentatives du personnel, celles-ci sont consultées sur les recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

c **Rémunération**

Pour les salariés se situant au niveau VI de la grille de classification des emplois, la rémunération minimale annuelle brute est déterminée de la façon suivante :

- Pour l'échelon A, la rémunération doit être égale ou supérieure à 100 % du plafond annuel de la sécurité sociale, sur la base de 218 jours travaillés ;
- Pour l'échelon B, la rémunération doit être égale ou supérieure à 101 % du plafond annuel de la sécurité sociale, sur la base de 218 jours travaillés ;
- Pour l'échelon C, la rémunération doit être égale ou supérieure à 105 % du plafond annuel de la sécurité sociale, sur la base de 218 jours travaillés.

Pour les salariés se situant au niveau VII de la grille de classification des emplois, la rémunération minimale annuelle brute est déterminée de la façon suivante :

- Pour l'échelon A, la rémunération doit être égale ou supérieure à 115 % du plafond annuel de la sécurité sociale, sur la base de 218 jours travaillés ;
- Pour l'échelon B, la rémunération doit être égale ou supérieure à 117 % du plafond annuel de la sécurité sociale, sur la base de 218 jours travaillés.

3

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises entrant dans le champ d'application du présent avenant ne peuvent comporter de clause dérogeant au présent avenant, sauf disposition plus favorable.

4

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du Code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit Code.

Article 13 **Repos hebdomadaire**

Le repos hebdomadaire peut être donné du dimanche *après-midi* (*Terme exclu de l'extension par arr. 5 juin 2007 JO, 14 juin*) au mardi matin, avec en plus une autre demi-journée dans la semaine. Le repos hebdomadaire peut être donné avec deux journées accolées (dimanche et lundi, par exemple). Toutes autres formules peuvent être envisagées à condition que le repos hebdomadaire comporte au moins trois demi-journées consécutives, soit un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures, conformément à l'article L. 221-4 du code du travail.

Si, en vertu d'une dérogation préfectorale, la profession était autorisée à ouvrir exceptionnellement un jour où elle est normalement fermée, les heures de travail qui seraient effectuées ce jour-là donneraient lieu à un repos compensateur obligatoire et de durée équivalente dans la même semaine et, en application de l'article L. 221-19 du code du travail, à une majoration de salaire à fixer sur le plan départemental ou régional entre les organisations

d'employeurs et de salariés.

Des dérogations aux dispositions qui précèdent peuvent être apportées par les conventions départementales au bénéfice des entreprises travaillant pendant la saison.

En raison des us et coutumes dans les départements, tous les accords sur le repos hebdomadaire sont établis dans les départements. Ces accords sont conclus par les organisations syndicales professionnelles patronales et ouvrières représentatives au plan national.

Article 14 **Jours fériés**

Le chômage des jours fériés ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération.

Éventuellement, les heures de travail effectuées un jour férié seraient compensées soit par un repos de même durée dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit indemnisées conformément à la législation du travail prévue par le code du travail (art. L. 222-7).

Il reste entendu que ce repos ne peut être fractionné.

Article 15 **Travail des femmes et des jeunes**

Les délégations patronales, parties contractantes de la présente convention collective nationale, s'engagent à faire appliquer les articles R. 234-1 à R. 234-23 du code du travail, modifiés par la loi du 11 juillet 1975 et le décret du 5 août 1975 en ce qui concerne les dispositions prévues pour les femmes et les jeunes ainsi que toutes législations nouvelles pouvant intervenir ultérieurement.

Il est rappelé que les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans et les femmes ne peuvent porter des charges d'un poids supérieur aux poids suivants :

- personnel masculin de quatorze ou quinze ans : 15 kg ;
- personnel masculin de seize ou dix-sept ans : 20 kg ;
- personnel féminin de quatorze ou quinze ans : 8 kg ;
- personnel féminin de seize ou dix-sept ans : 10 kg ;
- personnel féminin de dix-huit ans et plus : 25 kg.

Article 16 **Travail de nuit**

Tout salarié travaillant de nuit bénéficie en sus de son salaire d'une prime égale à 25 % de son taux horaire pour chaque heure de travail située entre 21 heures et 6 heures du matin.

Cette prime fait l'objet d'une mention spéciale sur le bulletin de salaire.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux gardiens et veilleurs de nuit.

Article 17 **Mutations temporaires**

Pour les entreprises qui ont plusieurs succursales et qui sont susceptibles de demander à certains de changer de succursale, un accord particulier doit intervenir entre l'employeur et le salarié.

Il est convenu que l'employeur peut demander au salarié de changer de succursale si celle-ci se trouve dans les limites de 5 kilomètres à vol d'oiseau de son lieu habituel de travail, tel que défini sur le contrat de travail.

En dehors de ces limites, la question doit être examinée à l'amiable entre les parties. Si, pour des raisons particulières de salarié n'est pas en mesure d'accepter les propositions de son employeur, ce refus ne peut, en aucun cas, être considéré comme rupture du contrat à l'initiative du salarié.

Les mutations provisoires ne peuvent excéder la durée des congés légaux annuels (soit trente jours ouvrables). Au-delà de 5 kilomètres à vol d'oiseau, le temps de transport dépassant la durée habituelle est indemnisé d'après le taux horaire de base de la catégorie professionnelle du salarié.

Article 18 **Mutations de longues durées ou définitives**

a **Mutations de longues durées**

Pour les établissements qui ont plusieurs succursales et qui, pour des raisons de fonctionnement, obligent l'employeur à demander à un salarié de changer de lieu de travail pour une période de longue durée, un accord particulier doit intervenir entre l'employeur et le salarié, ceci conformément aux dispositions prévues à l'article 17.

On entend par «mutation de longue durée» une période comprise entre un mois et une année.

b
Mutations définitives

Dans les entreprises comportant plusieurs établissements ou succursales sous la même identité juridique, l'employeur qui propose un changement définitif d'affectation, autre que défini par le contrat de travail, ne peut se prévaloir du refus du salarié pour rompre le contrat de travail.

Dans les entreprises constituant sous des identités juridiques différentes des groupes d'intérêts économiques communs, l'employeur qui propose un changement d'affectation temporaire ou définitif comportant un changement d'identité juridique de l'employeur ne peut y procéder sans l'accord écrit du salarié. Il entre chez le nouvel employeur en conservant l'ancienneté acquise chez le précédent. L'employeur ne peut se prévaloir du refus du salarié pour rompre le contrat de travail.

Article 19
Remplacement provisoire

Le remplacement provisoire effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas promotion. Il ne peut excéder la durée de six mois.

Sauf disposition spéciale prévue à la présente convention, les conditions de rémunération sont fixées ainsi qu'il suit : pendant le premier mois de remplacement, le salarié continue à percevoir sa rémunération antérieure ; à partir du deuxième mois et jusqu'à la fin du remplacement il reçoit une indemnité compensatrice au moins égale à la moitié de la différence entre sa rémunération antérieure et le salaire applicable au poste qu'il occupe provisoirement, augmenté le cas échéant des primes afférentes à l'emploi. Après six mois, le remplaçant perçoit le salaire afférent au poste qu'il occupe.

Les remplacements provisoires effectués dans des postes de classification moins élevée n'entraînent pas de changement de classification ni de déduction de salaire.

Article 20
Absences fortuites

Les absences de courte durée dues à un cas fortuit et grave tel que maladie ou accident grave du conjoint, incendie du domicile, etc., dûment justifiées et portées dans les vingt-quatre heures au plus tard à la connaissance de l'employeur, ne peuvent être une cause de licenciement, pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

La même disposition s'applique à la mère de famille, en cas de maladie ou d'accident grave de son enfant ou de force majeure dûment justifiée.

L'exercice de fonctions officielles de conseiller général, de conseiller municipal, de conseiller prud'homme, de juré, de membre d'un conseil d'administration d'un organisme de sécurité sociale ou de retraite complémentaire ou de membre de tout autre organisme officiel ne peut être une cause de licenciement.

L'employeur laissera au salarié le temps nécessaire pour participer aux séances plénières de ces conseils et institutions ou des commissions qui en dépendent.

La durée de l'absence ainsi autorisée par l'employeur ne donne lieu à aucune rémunération pour le salarié intéressé, sauf les cas prévus à l'article 22. La durée de l'absence ne sera pas imputable sur la durée des congés payés.

Toutefois, si les conditions de l'entreprise le permettent, après entente entre l'employeur et le salarié, les heures perdues peuvent être récupérées.

Chapitre IV
Congés

Article 21
Congés payés

Pour tout ce qui concerne les congés payés, les parties signataires se réfèrent à la réglementation en vigueur (art. L. 223-1 à L. 223-15 du code du travail).

Le point de départ de la période prise en considération pour le calcul des jours de congé et de l'indemnité est fixé au 1^{er} juin de chaque année.

Le travailleur qui au cours de l'année de référence justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

Le plan de départ en vacances est établi par l'employeur après discussion avec le personnel et est porté à la connaissance du personnel par affichage selon l'article D. 223-4 du code du travail.

La prise du congé pouvant se faire pendant la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre, conformément à l'article L. 223-7 du code du travail. Des accords à prévoir en annexe concerneront les centres touristiques.

Dans les entreprises occupant dix salariés et plus qui emploient des travailleurs d'outre-mer ou des ressortissants non issus de l'Union Européenne, des dispositions pourront intervenir, d'un commun accord entre les employeurs et les intéressés, dans le but de faciliter à ces derniers le déroulement normal de leur congé.

En particulier, des délais de route peuvent leur être accordés sur leur demande. Le temps de ces délais de route ne donne pas lieu au versement d'une indemnité.

Il est rappelé que l'article L. 223-5 du code du travail prévoit des dispositions particulières pour le personnel féminin.

Le congé payé doit être effectivement donné et pris sous peine de sanction légale pour l'employeur et le salarié.

Les absences pour maladie en une ou plusieurs fois dans la limite d'une durée totale de deux mois pendant la période de référence pour le calcul des congés payés sont considérées comme temps de travail effectué.

Les salariés ayant au moins six mois de présence au 1^{er} juin peuvent, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé pouvant être accolé ou non au congé principal, jusqu'à concurrence de la durée normale correspondant à un an de présence.

Article 22

Congés pour événements familiaux

Des autorisations d'absence ne donnant lieu à aucune retenue sur le salaire sont accordées dans les conditions suivantes aux salariés :

A

Sans condition d'ancienneté

Mariage du salarié : quatre jours ;

Décès du conjoint ou d'un enfant : trois jours ;

Décès d'un père, d'une mère, d'un beau-parent : deux jours ;

Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : un jour ;

Mariage d'un enfant : deux jours.

B

Salariés ayant au moins six mois d'ancienneté

Mariage du salarié : une semaine, y compris le repos hebdomadaire.

À l'occasion d'une naissance survenue à son foyer, le salarié a droit à un congé de trois jours, consécutifs ou non, *après entente avec son employeur* (Termes exclus de l'extension par arr. 5 juin 2007 JO, 14 juin), qui devront être inclus dans une période de quinze jours entourant la date de naissance.

Chapitre V

Prévoyance

Article 23

Régime de prévoyance

(Voir également : *Mutualisation des risques - Avenant no 18, 20 mai 2010*)

Mod. par Avenant n° 56, 7 févr. 2018, étendu par arr. 14 déc. 2018, JO 21 déc., applicable à compter du 1^{er} mai 2018⁽¹⁾

(1) *Signataires :*
Organisation(s) patronale(s) :
CFBCT.
Syndicat(s) de salariés :
FTTA FO ;
CFTC CSFV ;
UNSA FCS ;
FNAF CGT.

Mod. par Avenant n° 68, 16 juin 2022, étendu par arr. 24 oct. 2022, JO 8 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023 et s'applique aux décès survenus à compter de cette date⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

REMALIM (CFBCT-OPEF).

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT ;

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 73, 30 janv. 2024, étendu par arr. 29 mai 2024, JO 18 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

REMALIM (CFBCT-OPEF).

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Les organisations signataires ont conclu un régime de prévoyance applicable aux salariés régis par la présente convention avec un organisme gestionnaire chargé d'assurer la mutualisation des garanties.

(Avenant n° 56, 7 févr. 2018, étendu)

Le régime de prévoyance comprend :

- La garantie de ressources (garantie de maintien de salaire et garantie incapacité-invalidité) prévu à l'article 25 de la présente convention ;
- L'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article 38 de la présente convention et l'indemnité de licenciement pour inaptitude prévue à l'article 25 ;
- La garantie décès invalidité absolue et définitive prévue à l'article 25 bis de la présente convention ;
- La garantie rente éducation et rente temporaire de conjoint substitutive prévue à l'article 26 de la présente convention.

(Al. précédents remplacés par Avenant n° 73, 30 janv. 2024, étendu) Le régime de prévoyance comprend :

- la garantie de ressources (garantie de maintien de salaire et garantie incapacité-invalidité) prévue à l'article 25 de la présente convention ;
- la garantie décès invalidité absolue et définitive prévue à l'article 25 bis de la présente convention ;
- la garantie rente éducation et rente temporaire de conjoint substitutive prévue à l'article 26 de la présente convention.
- le remboursement de l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article 38 de la présente convention. À ce titre, l'indemnité remboursée à l'employeur est majorée de 25 % au titre des cotisations sociales patronales ;
- le remboursement d'une part de l'indemnité de licenciement pour inaptitude prévue à l'article 35 ;

Un comité paritaire de gestion, composé d'un membre de chacune des organisations représentatives de salariés et d'autant de représentants des organisations patronales, est chargé de contrôler la gestion du régime. Pour remplir sa mission, il reçoit toutes les données chiffrées utiles de la part d'un représentant de l'organisme gestionnaire.

Le comité se réunit au moins deux fois par an, sans compter les réunions exceptionnelles provoquées à l'initiative de deux membres au moins du comité, en cas de litige particulier.

Le comité paritaire de gestion pourra décider, si les conditions économiques et structurelles du régime le permettent, d'appeler la cotisation à moins de 100 % ou modifier les garanties existantes.

L'organisme gestionnaire, mentionné dans le présent article est l'Association de Prévoyance Générale Interprofessionnelle des Salariés (APGIS), dont le siège social est à Vincennes 94300, 12 rue Massue. Il est chargé, après réexamen du comité paritaire de gestion des modalités d'organisation de la mutualisation des risques, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité Sociale et pour une période de 5 ans à compter du 5 octobre 2005, d'assurer la mutualisation des risques tels qu'ils sont définis aux articles 25, 25 bis et 38 de la présente convention.

Ces modalités seront réexaminées par le comité paritaire au moins 6 mois avant le 5^{ème} anniversaire.

Les conditions dans lesquelles l'APGIS s'engage à collecter les cotisations, sont définies par accord séparé entre les parties concernées.

(Avenant n° 56, 7 févr. 2018, étendu)

Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnité confondues, supportant les charges sociales, limitée aux tranches A et B du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale ; elles sont fixées et réparties à raison de :

- 1,46 % pour la garantie ressources, dont :
 - 0,63 % : À la charge intégrale de l'employeur pour la garantie maintien de salaire ;
 - 0,83 % : Pris en charge à hauteur de 65 % par l'employeur et 35 % par le salarié pour la garantie incapacité-invalidité ;
- 0,25 % : À la charge intégrale de l'employeur pour l'indemnité de départ en retraite et l'indemnité de licenciement pour inaptitude ;
- 0,40 % : Partagés à égalité entre l'employeur et le salarié pour la garantie décès invalidité absolue et définitive ;
- (Avenant n° 68, 16 juin 2022, étendu) 25 % : Pris en charge à hauteur de 60 % par l'employeur et 40 % par le salarié pour la garantie rente éducation et rente temporaire de conjoint substitutive.

(Al. précédents remplacés par Avenant n° 73, 30 janv. 2024, étendu) Les cotisations sont réparties à raison de :

- 100 % à la charge intégrale de l'employeur pour la garantie de rémunération, l'indemnité de départ à la retraite et l'indemnité de licenciement ;
- 65 % par l'employeur et 35 % par le salarié pour la garantie incapacité-invalidité ;
- 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié pour la garantie décès invalidité absolue et définitive ;
- 60 % par l'employeur et 40 % par le salarié pour la garantie rente éducation et rente temporaire de conjoint substitutive.

Les cotisations sont fixées comme suit :

Garantie	Cotisation totale En pourcentage du salaire de référence	Part employeur	Part salariale
Maintien de salaire	0,63 %	0,63 %	
Incapacité invalidité	0,83 %	0,54 %	0,29 %
Décès - IAD	0,40 %	0,20 %	0,20 %
Rente éducation et rente de conjoint substitutive	0,25 %	0,15 %	0,10 %
Indemnité de départ à la retraite et indemnité de licenciement pour inaptitude	0,35 %. Jusqu'au 31 décembre 2024, cette cotisation est appelée à hauteur de 71,43 % (soit 0,25 %)	0,35 %	

Le salaire de référence est ventilé en tranches 1 et 2. Elles sont définies comme suit :

- Tranche 1 : fraction du salaire limitée au plafond annuel de la Sécurité Sociale
- Tranche 2 : fraction du salaire comprise entre une (1) et quatre (4) fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour le personnel relevant de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, chaque employeur a l'obligation de cotiser à hauteur de 1,5 % minimum de la tranche A du salaire, à un organisme de prévoyance. Cette cotisation devra d'une part, obligatoirement être affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès, et d'autre part couvrir à minima les garanties décès, invalidité absolue et définitive, incapacité-invalidité, rente éducation et rente temporaire de conjoint substitutive résultant du présent régime de prévoyance. Le financement patronal des garanties des salariés cadres sur la tranche A prévu ci-dessus est imputable à cette obligation.

L'assiette des prestations prévues au titre du présent régime à la suite du décès ou de l'arrêt de travail d'un salarié est identique à celle visée ci-dessus au titre des cotisations (rémunération annuelle brute perçue au cours des douze derniers mois calendaires de pleine activité précédant celui au cours duquel s'est produit le décès ou l'arrêt de travail, supportant les charges sociales limitée aux tranches A et B du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale). En cas d'embauché intervenue moins d'un an avant le décès ou l'arrêt de travail, il est tenu compte de la moyenne mensuelle des rémunérations versées depuis l'embauche.

De plus, une nouvelle garantie est instituée.

L'indemnité de licenciement nette versée par l'employeur est remboursée à hauteur de 50 % par l'organisme de prévoyance sous la double condition suivante :

- le salarié est reconnu inapte par la médecine du travail à compter du 1^{er} janvier 2009 ;
- l'entreprise ne peut procéder à son reclassement.

Les parties décident de faire le point annuel sur cette garantie au cours de la réunion prévue par la présente convention collective au mois de janvier de chaque année.

Article 24

Absences pour maladie ou accident et garantie d'emploi

Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident justifiées par l'intéressé dans les quarante-huit heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

L'emploi du salarié accidenté ou malade est garanti dans les conditions suivantes :

- pendant trois mois si son ancienneté dans l'établissement ou l'entreprise est comprise entre un an et huit ans ;
- pendant six mois si son ancienneté dans l'établissement ou l'entreprise est supérieure à huit ans.

Le salarié malade ou accidenté devra en temps utile notifier à son employeur son intention de reprendre le travail ; le salarié ne pourra reprendre son travail qu'après la visite médicale de reprise.

Si une incapacité médicalement constatée avait empêché le malade ou l'accidenté de reprendre son poste de travail et au cas où il aurait été licencié, il bénéficierait pendant une durée de six mois à dater de la fin de son indisponibilité d'un droit de préférence pour occuper dans l'établissement un autre emploi à la mesure de ses capacités si une vacance se produisait. Pour bénéficier de ce droit de préférence, l'intéressé doit notifier à l'employeur dans les quinze jours suivant l'expiration de son indisponibilité son intention de s'en prévaloir.

(Al. exclu de l'extension par arr. 5 juin 2007 JO, 14 juin) En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, la garantie de l'emploi est portée à un an.

Article 25

Garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident

Mod. par Avenant n° 12, 18 nov. 2008, étendu par arr. 10 juill. 2009, JO 18 juill.

Mod. par Avenant n° 20, 19 janv. 2010, étendu par arr. 23 déc. 2010, JO 1^{er} janv. 2011, applicable à compter du 19 janv. 2010

Mod. par Avenant n° 56, 7 févr. 2018, étendu par arr. 14 déc. 2018, JO 21 déc., applicable à compter du 1^{er} mai 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT.

Syndicat(s) de salariés :

FTTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT.

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté, les salariés bénéficient des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union Européenne.

Pendant trente jours, ils reçoivent 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler.

(Avenant n° 56, 7 févr. 2018, étendu) Pendant les trente jours suivants, ils reçoivent 90 % de cette même rémunération.

(Avenant n° 12, 18 nov. 2008, étendu) Les temps d'indemnisation sont augmentés de 10 jours par période de 5 ans d'ancienneté au-delà de la période initiale de un an sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

Tous les salariés, y compris les apprentis bénéficient de ces dispositions.

(Avenant n° 56, 7 févr. 2018, étendu)

Ancienneté	Maintien du salaire (sous déduction des prestations de Sécurité sociale)
De 1 à 6 ans	30 jours à 90 %
	30 jours à 90 %
De 6 à 11 ans	40 jours à 90 %
	40 jours à 90 %
De 11 à 16 ans	50 jours à 90 %
	50 jours à 90 %
De 16 à 21 ans	60 jours à 90 %
	60 jours à 90 %
De 21 à 26 ans	70 jours à 90 %
	70 jours à 90 %
De 26 à 31 ans	80 jours à 90 %
	80 jours à 90 %
Plus de 31 ans	90 jours à 90 %
	90 jours à 90 %

(Avenant n° 12, 18 nov. 2008, étendu) De plus, une nouvelle garantie est instituée.

(Avenant n° 20, 19 janv. 2010, étendu) L'indemnité de licenciement nette versée par l'employeur est remboursée « à hauteur de 50 % » par l'organisme de prévoyance sous la double condition suivante :

- Le salarié est reconnu inapte par la Médecine du Travail à compter du 1^{er} janvier 2009,
- L'entreprise ne peut procéder à son reclassement.

La cotisation s'élève à 0,47 % de la masse salariale à la charge de l'employeur, à compter du 1^{er} janvier 2009.

(Avenant n° 56, 7 févr. 2018, étendu) Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à courir à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet, et à compter du 8^e jour d'absence dans tous les autres cas sans préjudice de l'application des articles L. 1226-23 et L. 1226-24 du Code du travail applicable aux salariés relevant des dispositions particulières aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de la Sécurité Sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence de l'intéressé dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

(Avenant n° 20, 19 janv. 2010, étendu) Les parties décident de faire le point annuel sur cette garantie au cours de la réunion prévue par la présente Convention collective au mois de janvier de chaque année.

(Avenant n° 56, 7 févr. 2018, étendu) Il est institué à effet du 1^{er} mai 2018 une nouvelle garantie Incapacité-Invalidité, laquelle vient compléter, après son épuisement, la garantie mensualisation dans les conditions suivantes :

Incapacité

Lorsque le salarié se trouve en état d'incapacité temporaire totale de travail justifiant l'établissement d'un premier arrêt de travail par un médecin prenant effet au plus tôt au 1^{er} mai 2018, constaté par le médecin traitant et donnant lieu au versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale, il bénéficie d'une indemnité complémentaire à celle de la sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale sont versées :

- en relais de la garantie de maintien de salaire par l'employeur prévue ci-dessus, pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- à compter du 61^e jour d'arrêt de travail continu pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté.

Le montant de l'indemnité journalière complémentaire brute, calculée en pourcentage de la 365^{ème} partie de la rémunération annuelle brute ayant donné lieu à cotisation, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale préconstituées en brut, est de :

- 70 % du salaire brut pour les salariés se trouvant en état d'incapacité temporaire totale ne relevant pas de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- 90 % du salaire brut pour les salariés se trouvant en état d'incapacité temporaire totale relevant de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

En cas d'épuisement des droits à mensualisation, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

Si le salarié reprend son travail et si une rechute provenant du même accident ou de la même maladie provoque un nouvel arrêt dans un délai inférieur à 2 mois, les prestations qui reprennent sont calculées sur les mêmes bases qu'avant ladite reprise du travail. Une rechute survenant plus de 2 mois après la reprise du travail est considérée comme un nouvel accident ou une nouvelle maladie, et la franchise est à nouveau applicable (sauf pour les salariés relevant des dispositions particulières relatives à la Moselle, au Bas-Rhin et au Haut-Rhin).

Les indemnités journalières complémentaires ne sont versées que si le salarié perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale. Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié en application de la convention collective, du régime obligatoire d'assurance maladie ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, ou un quelconque revenu de substitution) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Invalidité

Le salarié dont l'état d'invalidité totale est établi à effet au plus tôt du 1^{er} mai 2018 consécutive à une maladie ou à un accident, ou dont l'état d'incapacité permanente est constaté à effet au plus tôt du 1^{er} mai 2018 consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et percevant du régime obligatoire d'assurance maladie une pension d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie ou d'incapacité permanente dont le taux est égal ou supérieur à 66 %, au titre de la législation générale de la sécurité sociale, bénéficie du versement d'une rente annuelle dont le montant est fixé à 70 % de la rémunération annuelle brute ayant donné lieu à cotisation, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

Le salarié dont l'état d'invalidité partielle est établi à effet au plus tôt du 1^{er} mai 2018 consécutive à une maladie ou à un accident, ou dont l'état d'incapacité permanente est constaté à effet au plus tôt du 1^{er} mai 2018 consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et percevant du régime obligatoire d'assurance maladie une pension d'invalidité de 1^{ère} catégorie ou d'incapacité permanente dont le taux est compris entre 33 % et 66 %, au titre de la législation générale de la sécurité sociale, bénéficie du versement d'une rente annuelle égale au 2/3 de la rente versée en cas d'invalidité 2^{ème} et 3^{ème} catégorie, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

Dans les deux cas, l'état d'invalidité ou d'incapacité permanente pris en compte est déterminé selon les dispositions du Code de la Sécurité sociale applicables à chacun de ces deux états.

Dispositions communes

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié en application de la convention collective, du régime obligatoire d'assurance maladie ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, ou un quelconque revenu de substitution) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Article 25 bis

Garantie décès invalidité

Mod. par Avenant n° 12, 18 nov. 2008, étendu par arr. 10 juill. 2009, JO 18 juill.

Mod. par Avenant n° 37, 22 janv. 2013, étendu par arr. 2 oct. 2013, JO 11 oct.

Mod. par Avenant n° 56, 7 févr. 2018, étendu par arr. 14 déc. 2018, JO 21 déc., applicable à compter du 1^{er} mai 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT.

Syndicat(s) de salariés :

FTTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT.

1

Garantie décès

— définition : en cas de décès d'un salarié, un capital est versé à un bénéficiaire désigné ;

— (Avenant n° 37, 22 janv. 2013 étendu) salarié dont le décès est visé par la garantie : ensemble du personnel.

— (Avenant n° 56, 7 févr. 2018, étendu) bénéficiaire de la garantie : par ordre de préférence, le conjoint survivant, les descendants (enfants, puis petits enfants), les ascendants (parents, puis grands parents), les collatéraux et tout tiers désigné à défaut les héritiers ;

— ancienneté du salarié : aucune condition d'ancienneté ;

— (Avenant n° 56, 7 févr. 2018, étendu) nature de la garantie : versement d'un capital égal à 200 % du salaire annuel brut

Définition : en cas de décès d'un salarié, un capital décès est versé à un bénéficiaire désigné.

(Avenant n° 56, 7 févr. 2018, étendu) Cette prestation est complétée en cas de décès du conjoint dans l'année qui suit le décès du salarié, par une garantie de double effet.

Selon cette garantie, le capital prévu au 6^e alinéa du présent article est également versé, réparti en parts égales entre eux, aux enfants restés à la charge dudit conjoint.

2

Garantie invalidité absolue et définitive

— définition : en cas d'invalidité de la troisième catégorie reconnue par la sécurité sociale, un capital est versé au salarié invalide ;

— bénéficiaire de la garantie : le salarié lui-même ;

— (Avenant n° 12, 18 nov. 2008, étendu) condition d'ancienneté exigée : un an dans l'entreprise.

— (Avenant n° 56, 7 févr. 2018, étendu) nature de la garantie : versement d'un capital égal à 200 % du salaires annuel brut.

Article 26

Garantie Rente éducation et Rente temporaire de conjoint substitutive

(Voir également : Mutualisation des risques - Avenant no 18, 20 mai 2010)

Mod. par Avenant n° 12, 18 nov. 2008, étendu par arr. 10 juill. 2009, JO 18 juill.. Ces dispositions ne s'appliquent qu'aux décès survenant postérieurement à la date d'effet de l'avenant.

Mod. par Avenant n° 24, 12 janv. 2011, étendu par arr. 7 oct. 2011, JO 14 oct., applicable aux décès survenant postérieurement au 1^{er} janv. 2011

Mod. par Avenant n° 37, 22 janv. 2013, étendu par arr. 2 oct. 2013, JO 11 oct.

Avenant n° 68, 16 juin 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023 et s'applique aux décès survenus à compter de cette date⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

REMALIM (CFBCT-OPEF).

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

En cas de décès, une rente éducation est versée au bénéfice de chacun des enfants à charge. À défaut d'enfants à charge, une rente temporaire est versée au conjoint survivant.

Le salaire de base servant au calcul des prestations correspond au salaire annuel brut limité aux tranches A et B effectivement versé au participant dans sa dernière catégorie d'emploi, par l'entreprise qui l'occupait en dernier lieu et qui a donné lieu au paiement de cotisations OCIRP au titre de l'année civile précédant l'événement ouvrant droit aux prestations.

A (d'origine)

Garantie rente éducation (Avenant n° 24, 12 janv. 2011, étendu)

La rente éducation est une rente temporaire exprimée en pourcentage du salaire de référence, égale pour chacun des enfants à charge à :

- 20 % du salaire annuel brut jusqu'au 12^e anniversaire,
- 25 % du salaire annuel brut à partir du 12^e anniversaire et jusqu'au 26^e anniversaire sans condition et quelle que soit la situation du bénéficiaire de la rente jusqu'à son 26^e anniversaire favorisant ainsi l'entrée dans la vie active des bénéficiaires des rentes.

Cette modification s'applique également pour les rentes en cours de service au 1^{er} janvier 2011.

Sont considérés comme enfants à charge les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus.

Sont également considérés comme enfants à charge, indépendamment de leur position fiscale :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis, c'est à dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est tenu au versement d'aucune pension alimentaire.

En cas d'invalidité de l'enfant à charge reconnue avant son 26^e anniversaire et mettant l'enfant à charge dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle, la rente est versée viagèrement.

Sont considérés comme invalides les enfants de moins de 26 ans, ayant une invalidité équivalente à l'invalidité deuxième ou troisième catégorie de la Sécurité sociale, justifiée par un avis médical, ou tant qu'ils bénéficient d'une allocation spécifique aux personnes handicapées (Allocation d'Enfant Handicapé, Allocation d'Adulte Handicapé), ou tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civil.

En cas de décès du conjoint ou concubin ou partenaire du participant décédé postérieur au décès de ce dernier, le montant de chaque rente éducation versée est doublé. Il en va de même si le participant décédé est une mère célibataire dont les enfants à charge n'ont pas fait l'objet d'une reconnaissance de paternité.

A (nouveau)

(Avenant n° 68, 16 juin 2022, non étendu) - Garantie rente éducation

La rente éducation est une rente temporaire exprimée en pourcentage du salaire de référence, égale pour chacun des enfants à charge à :

- 20 % du salaire annuel brut jusqu'au 12^{ème} anniversaire du bénéficiaire,
- 25 % du salaire annuel brut à partir de 12^{ème} anniversaire jusqu'au 18^{ème} anniversaire du bénéficiaire,
- 25 % du salaire annuel brut à partir de 18 ans et jusqu'au 26^{ème} anniversaire du bénéficiaire sous conditions de poursuite d'études (ou jusqu'au 30^{ème} anniversaire du bénéficiaire en cas de contrat d'apprentissage).

Sont considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant, les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant, indépendamment de leur position fiscale :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis, c'est à dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est tenu au versement d'aucune pension alimentaire.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du salarié est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie de la Sécurité Sociale justifiée par

un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la Carte mobilité inclusion (CMI) avec la mention invalidité.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

En cas de décès du conjoint ou concubin ou partenaire du salarié décédé postérieur au décès de ce dernier, le montant de chaque rente éducation versée est doublé. Il en va de même si le participant décédé est une mère célibataire dont les enfants à charge n'ont pas fait l'objet d'une reconnaissance de paternité.

B

Garantie Rente Temporaire de Conjoint substitutive

En cas d'absence d'enfant à charge au moment du décès du participant, une rente temporaire de conjoint est versée à son conjoint survivant ou assimilé.

(Avenant n° 37, 22 janv. 2013, étendu) Cette prestation est exprimée en pourcentage du salaire de référence égale soit :

5 % du salaire annuel brut versé au bénéficiaire

Sont considérés comme conjoints survivants du participant, les partenaires mariés, liés par un Pacs ou concubins du participant décédé.

Sont assimilés à des conjoints au sens légal les partenaires liés par un Pacs.

Sont également assimilés à des conjoints au sens légal, les concubins pouvant justifier avoir vécu notoirement avec le participant depuis au moins deux ans avant la date du sinistre. De plus, ils doivent être, comme le participant décédé, libres, au regard de l'état civil, de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de deux ans n'est pas exigé.

B (nouveau)

(Avenant n° 68, 16 juin 2022, non étendu) - Garantie Rente Temporaire de Conjoint substitutive

En cas d'absence d'enfant à charge au moment du décès du participant, une rente temporaire de conjoint est versée à son conjoint survivant.

Cette prestation est exprimée en pourcentage du salaire de référence égale à :

- 5 % du salaire annuel brut versé au bénéficiaire jusqu'à l'âge légal d'ouverture du droit à la pension de retraite Sécurité sociale.

Est considéré comme conjoint survivant du participant, le partenaire marié, lié par un Pacs ou concubin du participant décédé. La reconnaissance de la qualité de concubin nécessite de justifier avoir vécu notoirement avec le participant depuis au moins deux ans avant la date du sinistre et d'être, comme le participant décédé, libre, au regard de l'état civil, de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de deux ans n'est pas exigé.

C

Payement des rentes

Les rentes sont payables trimestriellement et par avance et leur date d'ouverture est fixée le premier jour du mois qui suit la date de décès. Le premier versement inclus le cas échéant le montant correspondant à la période échue depuis la date d'ouverture.

Article 26 bis

Maintien des couvertures Prévoyance

Mod. par Avenant n° 56, 7 févr. 2018, étendu par arr. 14 déc. 2018, JO 21 déc., applicable à compter du 1^{er} mai 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT.

Syndicat(s) de salariés :

FTTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT.

Mod. par Avenant n° 67, 26 avr. 2022, étendu par arr. 24 oct. 2022, JO 8 nov., applicable à compter du premier jour suivant la publication de son arrêté d'extension au journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

REMALIM (CFBCT-OPEF).

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT ;

FGA CFDT.

1

Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

En cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, l'ancien salarié bénéficie du maintien à titre gratuit de la couverture du régime de prévoyance dans les conditions déterminées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale :

— le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

— le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

— les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

— le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

— l'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, de sa prise en charge par l'assurance chômage ;

Il est rappelé que l'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail.

Les garanties maintenues sont celles dont bénéficient les salariés en activité.

Garanties maintenues

Les garanties maintenues sont les garanties prévues aux articles 25 (garantie Incapacité-Invalidité), 25 bis et 26.

Traitement de base

Le traitement de base servant de base au calcul des prestations est celui défini aux articles des garanties concernées, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du traitement de base, sont exclues les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail. En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité ne justifie plus, notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès. La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions. Lorsqu'une entreprise est en situation de liquidation judiciaire, le présent régime s'adaptera aux engagements qui seront pris en application de l'article 4 de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Financement de la portabilité

Le maintien des garanties lié à la portabilité est financé selon le principe de la mutualisation, les anciens salariés éligibles à la portabilité seront pris en charge sans contrepartie de cotisation.

2

Revalorisations en cas de changement d'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la Sécurité Sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente) continueront à être revalorisées.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des

prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Lors du changement d'organisme assureur, il appartient à l'entreprise d'organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies, soit par l'organisme dont le contrat a été résilié, soit par le nouvel organisme assureur.

3

(Avenant n° 67, 26 avr. 2022, étendu) Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Les garanties incapacité-invalidité prévue à l'article 25, décès-invalidité prévue à l'article 25 bis et rente éducation et rente temporaire de conjoint substitutive prévue à l'article 26 sont maintenues pendant toutes les périodes de suspension du contrat de travail, y compris non rémunérées, qui ne dépassent pas 15 jours consécutifs.

Le bénéfice des garanties est par ailleurs maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- D'un maintien, total ou partiel, de salaire,
- D'indemnités journalières (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) versées par le Régime obligatoire,
- D'indemnités journalières complémentaires (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers,
- D'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

La contribution est alors payée dans les mêmes conditions et modalités de répartition par l'employeur et le salarié. L'assiette à retenir pour le calcul des cotisations et prestations est celle du montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire versée par l'employeur, revenu de remplacement versé par l'employeur). Toutefois, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, le salarié est exonéré de cotisations (part patronale et part salariale) à compter de l'expiration de son droit au maintien de salaire par l'employeur.

Article 26 ter

Régime frais de soins de santé

Mod. par Avenant n° 61, 4 déc. 2019, étendu par arr. 10 juill. 2020, JO 1^{er} août 2020, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

FSC UNSA ;

CFTC CSFV.

Mod. par Avenant n° 1, 7 déc. 2021, étendu par arr. 29 août 2022, JO 9 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT-OPEF ;

CFBCT ;

OPEF.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

CFE-CGC AGRO ;

FNAF CGT ;

CFTC CSFV ;

FGTA FO ;

UNSA.

Mod. par Avenant n° 2, 18 mai 2022, étendu par arr. 24 oct. 2022, JO 8 nov., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

REMALIM (CFBCT-OPEF).

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAF CGT ;

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 3, 24 oct. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Remalin CFBCT-OPEF.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

CFTC ;

CFDT ;

CGT ;

UNSA.

Mod. par Avenant n° 4, 23 nov. 2023, étendu par arr. 12 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

REMALIM (CFBCT-OPEF).

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 5, 10 déc. 2024, étendu par arr. 5 mars 2025, JO 22 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

REMALIM (CFBCT-OPEF).

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

UNSA FCS ;

FGTA - FO.

1

Bénéficiaires

Tous les salariés sont bénéficiaires à titre obligatoire, à leur date d'entrée dans l'entreprise, du régime complémentaire de remboursement de frais de santé.

Les salariés ne peuvent refuser de cotiser. Toutefois, peuvent, à leur initiative, se dispenser d'affiliation en fournissant à leur employeur les justificatifs correspondants :

— les salariés à temps partiel qui devraient s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

— les salariés et apprentis en contrat à durée déterminée d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

Les salariés disposent en outre de la faculté de se dispenser à leur initiative dans les cas et conditions visés aux articles L. 911-7 ainsi que D. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Ainsi, peuvent également se dispenser, à leur initiative, de l'obligation d'affiliation :

— Les salariés bénéficiaires de la Complémentaire santé solidaire avec ou sans participation financière. La dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ;

— Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

— Les salariés qui bénéficient, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations complémentaires «frais de santé» servies au titre d'un autre emploi en tant que bénéficiaire de l'un ou l'autre des dispositifs suivants :

a) couverture collective et obligatoire conformément à l'article L. 242-1 CSS ;

b) Dispositif de garanties prévu par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ou par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

c) Contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entre-

prise individuelle (dits «Madelin»);

d) Régime local d'Alsace-Moselle;

e) Régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières.

En aucune manière, les dispenses d'affiliation prévues ci-dessus ne peuvent être imposées par l'employeur.

La demande de dispense du salarié comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix et notamment du fait qu'en ne cotisant pas au régime, il ne bénéficiera pas :

— des garanties du présent régime de frais de santé,

— du financement patronal, de l'avantage attaché à ce financement et de la déductibilité fiscale de sa propre cotisation ;

— de la portabilité de la couverture, en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage ;

— de la possibilité de contracter à titre individuel la même garantie avec une cotisation encadrée en cas d'invalidité, de départ à la retraite, de chômage au-delà de la période de portabilité.

Les salariés formulent leur demande par écrit, auprès de leur employeur, accompagnée des justificatifs nécessaires, dans les trente jours qui suivent la mise en place du régime, leur embauche, leur passage à temps partiel ou la date à laquelle prennent effet les couvertures mentionnées aux 1^o et 3^o de l'article D. 911-2 du code de la Sécurité sociale.

En tout état de cause, les salariés visés ci-dessus cotisent obligatoirement au régime sans possibilité de radiation à effet rétroactif :

— s'ils ne formulent pas leur demande de dispense d'affiliation dans les délais et conditions prévus au présent article,

— s'ils cessent d'apporter les justificatifs exigés.

2

Prestations

Sont couverts, tous les actes et frais courants sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de sécurité sociale au titre de la législation «maladie», «accidents du travail/ maladies professionnelles» et «maternité» ainsi que les actes et frais non pris en charge par ce régime, expressément mentionnés dans le tableau des prestations visé ci-dessous.

L'organisme assureur verse, en cas de naissance d'un enfant du salarié (viable ou mort-né), une allocation dont le montant est égal au forfait en vigueur au jour de l'événement. Le forfait maternité est également versé, en cas d'adoption d'un enfant mineur par le salarié. Un seul forfait peut être octroyé par période de 300 jours, à l'exception des naissances gémellaires ou de l'adoption. Les dates prises en compte, pour le versement du forfait maternité et pour le calcul de la période de 300 jours, sont les dates de naissance respectives de chaque enfant.

2.1

Garanties

À l'exception de ceux ayant demandé une dispense d'affiliation, les salariés bénéficient à titre obligatoire des prestations et éléments de solidarité ci-dessous.

Les garanties sont dites «responsables» conformément aux articles L. 871-1 et R. 871-1 et 2 du Code de la Sécurité Sociale et respectent en conséquence les obligations minimales et maximales de prise en charge résultant de ces textes.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la Sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations :

BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM/OPTAM-CO

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

€ : Euro

PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire
 HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

Hospitalisation		
Nature des frais en cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité		Niveaux d'indemnisation
Frais de séjour		200 % BR
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur
Honoraires :		
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Adhérents DPTM :	220 % BR
	Non adhérents DPTM :	200 % BR
Chambre particulière		50 € par jour
Frais d'accompagnement :		
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		25 € par jour

Transport	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Transport remboursé SS	100 % BR

Soins courants		
Nature des frais		Niveaux d'indemnisation
Honoraires médicaux :		
- remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	200 % BR
	Non adhérents DPTM :	180 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM :	200 % BR
	Non adhérents DPTM :	180 % BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM :	200 % BR
	Non adhérents DPTM :	180 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM :	130 % BR
	Non adhérents DPTM :	110 % BR
- non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Éthiopathie, Nutritionniste, Ostéopathie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)		50 € par séance dans la limite de 3 séances par an et par bénéficiaire
Du fait de l'exercice des métiers de la Boucherie, Boucherie-Charcuterie, Boucherie Hippophagique, Triperie, Commerce de Volailles et gibiers, mais sans que la cause de la consultation soit liée nécessairement à des raisons professionnelles (si consultations pratiqué professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)		Prise en charge au titre des actions de prévention décidées au 7.4 : jusqu'à 4 actes supplémentaires par année civile, dès le 4 ^{ème} acte et jusqu'au 7 ^{ème} acte de l'année civile (dans la limite du fonds).

Soins courants	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Honoraires paramédicaux	
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)	100 % BR
Kinésithérapeutes	100 % BR
Analyses et examens de laboratoire	
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS	100 % BR
Médicaments :	
- remboursés SS	100 % BR
Pharmacie (hors médicaments) :	
- remboursée SS	100 % BR
- non remboursée SS	
Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits	Crédit de 50 € par an et par bénéficiaire
Sevrage tabagique	Crédit de 30 € par an et par bénéficiaire
Matériel médical	
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	100 % BR + crédit de 500 € par année civile
Actes de prévention remboursés SS	
Actes de prévention définis par la réglementation	100 % BR
Prévention : campagne nationale définie par la CPPNI pour 2019-2020	
Prévention des risques professionnels en boucherie	<ul style="list-style-type: none"> - Intervention de professionnels de santé dans des Centres de Formation et d'Apprentissage (CFA) pour sensibiliser les apprentis en boucherie sur la prévention des Troubles Musculosquelettiques, l'importance du port des équipements de protection (EPI) et sur la prévention dans la réalisation des gestes «métier» dans les situations à risques spécifiques. - Outils de sensibilisation à la prévention des risques professionnels : livrets de prévention remis aux apprentis.
Sensibilisation aux gestes de premiers secours	<ul style="list-style-type: none"> - Intervention de formateurs secouristes agréés dans des Centres de Formation et d'Apprentissage (CFA) pour sensibiliser les apprentis en boucherie aux gestes de premiers secours notamment en cas d'accidents liés à des risques professionnels. - Outils de sensibilisation aux gestes de premiers secours : plateforme en ligne
Santé bucco-dentaire	
Campagne d'incitation à une consultation de prévention bucco-dentaire à des âges clés.	<p>Nature de l'action : Examen bucco-dentaire de prévention à 35 ans et à 55 ans.</p> <p>Niveau de prise en charge : selon conditions contractuelles prévues au poste dentaire du présent tableau de garantie.</p>
Actions en lien avec le traitement des cancers et la prévention de leurs récides	
Aide à la décision thérapeutique, notamment opératoire, d'un cancer. La pertinence médicale de cette aide est subordonnée à l'avis des médecins en charge du patient (oncologues, chirurgien...).	<p>Nature de l'action : prise en charge d'un forfait d'acte d'analyse aboutissant à la modélisation 3D des structures anatomiques et pathologiques d'un patient visibles à partir de son image médicale 3D (Scanner ou IRM) pour un patient ayant une suspicion de cancer opérable.</p> <p>Niveau de prise en charge : À hauteur de 650 € HT/acte.</p>

Soins courants	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Prévention des récidives de cancers	<p>Nature de l'action : Programme d'accompagnement progressif et personnalisé de lutte contre les récidives après un traitement de cancers à partir des interventions non médicamenteuses suivantes : activité physique adaptée, alimentation et engagement motivationnel. Accompagnement d'une durée de 3 à 12 mois selon un niveau d'intervention et de progression défini par les professionnels de santé du programme.</p> <p>Niveau de prise en charge : prise en charge totale et directe du coût du programme.</p>
Bilan de prévention	
Bilan de prévention personnel	<p>Nature de l'action : Accès à un bilan personnel de prévention en ligne permettant une analyse des habitudes de vie et des conseils personnalisés en prévention.</p> <p>Niveau de prise en charge : prise en charge totale.</p>

Aides auditives	
Nature des frais	Niveau d'indemnisation
Jusqu'au 31 décembre 2020 :	
Aides auditives remboursées SS :	
Aides auditives	100 % BR + crédit de 800 € par année civile
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS ⁽³⁾	100 % BR + 400 € par année civile et par bénéficiaire
À compter du 1 ^{er} janvier 2021 :	
Équipements 100 % Santé (*) :	
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	100 % des frais dans la limite des PLV ⁽¹⁾
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	
Équipements libres ⁽²⁾ :	
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	100 % BR + 800 € ⁽¹⁾
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	100 % BR + 300 € ⁽¹⁾
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS ⁽³⁾	100 % BR + 400 € par année civile et par bénéficiaire
<p>(*) Équipements de classe I tels que définis réglementairement.</p> <p>(1) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).</p> <p>(2) Équipements de classe II tels que définis réglementairement.</p> <p>S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur relative au «contrat responsable». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700 € RSS inclus au 1^{er} janvier 2021)</p> <p>(3) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14 novembre 2018.</p>	

Dentaire	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Soins et prothèses 100 % Santé (*)	
Inlay core	100 % des frais dans la limite des HLF
Autres appareillages prothétiques dentaires	
Soins	
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100 % BR
Prothèses	
- Panier maîtrisé (1)	
Inlay simple, onlay	330 % BR dans la limite des HLF
Inlay core	330 % BR dans la limite des HLF
Autres appareillages prothétiques dentaires	330 % BR dans la limite des HLF
- Panier libre (2)	
Inlay simple, onlay	330 % BR
Inlay core	330 % BR
Autres appareillages prothétiques dentaires	330 % BR
Autres actes dentaires remboursés SS	
Orthodontie remboursée SS	280 % BR
Actes dentaires non remboursés SS	
Parodontologie	Crédit de 200 € par année civile
Implants dentaires	800 € par acte limité à 3 actes par année civile
Orthodontie	280 % BR
(*) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement.	
(1) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.	
(2) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.	

Optique	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Équipements 100 % Santé ^(*) :	
Monture de classe A (quel que soit l'âge) ⁽¹⁾	100 % des frais dans la limite des PLV
Verres de classe A (quel que soit l'âge) ⁽¹⁾	
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	100 % des frais dans la limite des PLV
Supplément pour verres avec filtres de classe A	100 % des frais dans la limite des PLV
Équipements libres ⁽²⁾ :	
Monture de classe B (quel que soit l'âge) ⁽¹⁾	100 €
Verres de classe B (quel que soit l'âge) ⁽¹⁾	Voir grille optique ⁽³⁾
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B	

Optique	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A	100 % BR dans la limite des PLV
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiphotos / verres iséconiques)	100 % BR
Autres dispositifs médicaux d'optique	
Lentilles acceptées par la SS	100 % BR + crédit de 160 € par an et par bénéficiaire
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 160 € par an et par bénéficiaire
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 1 000 € par année civile
<p>(*) Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du «100 % santé», tels que définis réglementairement.</p> <p>(1) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par la réglementation en vigueur (soit au jour de la signature de l'accord, l'arrêté du 3 décembre 2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale).</p> <p>(2) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.</p> <p>(3) Grille optique des verres de classe B :</p>	

Verres Unifocaux/ Multi-focaux/Progressifs	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (RSS inclus)
Unifocaux	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	70 €
		SPH < - 6 ou > + 6	110 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	70 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	70 €
		SPH > 0 et S > + 6	110 €
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	110 €
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	110 €
Progressifs et multifocaux	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	130 €
		SPH < - 4 ou > + 4	150 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	130 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	130 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	150 €
		SPH > 0 et S > + 8	150 €
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	150 €

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

Couvertures annexes	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Cure thermique remboursée SS :	
Frais de traitement et honoraires	100 % de la BR
Frais de voyage et hébergement	Forfait de 250 € par année civile et par bénéficiaire
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré ⁽¹⁾	250 € par enfant déclaré
(1) Cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré.	

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits «lourds») prévue au I de l'article R. 160.16 du code de la Sécurité sociale.

Droits non contributifs - Action sociale	
En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle donnant lieu à un arrêt de travail de plus de 6 mois Cf. point 7.1	Maintien de la garantie sans paiement des cotisations pendant 12 mois à compter du 1 ^{er} jour du 7 ^{ème} mois d'arrêt de travail.
En cas de décès d'un salarié affilié Cf. point 7.2	Maintien de la garantie sans paiement des cotisations au bénéfice des ayants droit pendant 12 mois à compter du premier jour du mois suivant le décès.
Fonds de solidarité cf. point 7.4	Fonds de solidarité alimenté par une part égale à 2 % de la cotisation et utilisé selon les orientations définies par la CPPNI.

2.2 Limites des garanties. - Exclusions

Les exclusions et les limites de garantie ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher les prises en charge minimales prévues par l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Ne donnent pas lieu à remboursement :

— les frais de soins :

- engagés avant la date d'effet de la garantie ou après la cessation de celle-ci. La date prise en considération est, dans tous les cas, celle figurant sur les décomptes de la sécurité sociale ;
- déclarés après un délai de 2 ans suivant la date des soins pratiqués ;
- engagés hors de France. Si la caisse de sécurité sociale à laquelle le salarié est affilié prend en charge les frais engagés hors de France, ceux-ci seront pris en charge par le présent régime sur la base de remboursement utilisée par la sécurité sociale et selon les garanties prévues par le régime ;
- non remboursés par les régimes de base de la sécurité sociale ;
- ne figurant pas à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, sauf pour les actes prévus expressément dans le tableau de garanties ;
- engagés dans le cadre de la législation sur les pensions militaires ;
- engagés au titre de l'hospitalisation dans les centres hospitaliers de long séjour ou dans les unités de long séjour relevant des centres hospitaliers, dans les sections de cure médicale des maisons de retraite, des logements foyers ou des hospices ;

— les participations forfaitaires et les franchises restant à la charge du salarié prévues à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale ;

— la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale et L. 1111-15 du code de la santé publique ;

— les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques. Pour les frais conséquents à des actes dont la cotation n'est pas conforme à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, le remboursement est limité à la cotation définie

par cette nomenclature ou cette classification.

Pour les frais conséquents à des actes dont les dépassements d'honoraires ne sont pas autorisés par les conventions nationales signées entre les régimes de base et les représentants des praticiens ou dans les cas où ces dépassements ne correspondent pas aux conditions conventionnelles, le remboursement est limité à la base de remboursement utilisée par la sécurité sociale.

Pour les médicaments figurant dans un groupe générique prévu au code de la santé publique et ayant fait l'objet d'un remboursement par l'organisme de sécurité sociale sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments, le remboursement complémentaire effectué par l'organisme assureur se fera également sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments.

À l'exception du forfait maternité, pour les actes ou postes de garantie exprimés sous la forme d'un crédit annuel, le crédit annuel correspond au montant maximum d'indemnisation. Ces crédits annuels et ces forfaits sont exclusifs, pour les actes ou postes de garantie concernés, de toutes autres indemnisations de la part de l'organisme assureur.

La prise en charge des frais inhérents à des séjours en établissement psychiatrique en secteur non conventionné est limitée à 90 jours par année civile et fait l'objet d'un règlement sur la base de remboursement utilisée par le régime de sécurité sociale.

2.3

Plafond des remboursements

En cas d'intervention en secteur non conventionné sur la base d'une prestation calculée par référence aux tarifs retenus par les régimes de base de la sécurité sociale pour les actes effectués en secteur conventionné, la prestation ne pourra excéder celle qui aurait été versée si la dépense avait été engagée en secteur conventionné.

Les prestations sont limitées aux frais réels dûment justifiés restant à charge du salarié, après intervention du régime de base de la sécurité sociale, et/ ou d'éventuels organismes complémentaires.

3

(Avenant n° 2, 18 mai 2022, étendu) - Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Le régime et les cotisations sont maintenus dans les mêmes conditions :

- en cas d'arrêt de travail pour maladie, congé maternité, adoption ou paternité ;
- en cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle, pour la période non couverte au titre de l'article 7.1 ;
- en cas de suspension du contrat de travail, avec maintien de salaire total ou partiel, versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ou versement d'un revenu de remplacement par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Les garanties sont par ailleurs maintenues pendant toutes les périodes de suspension du contrat de travail, y compris non rémunérées, qui ne dépassent pas 15 jours consécutifs.

4

Cessation des garanties

4.1

Principe

Le bénéfice du régime cesse à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise.

4.2

Portabilité des garanties pour les anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage

Toutefois, en cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien de la garantie dans les conditions de l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale.

4.3

Maintien individuel de la couverture pour les anciens salariés relevant de l'article 4 de la Loi Évin

Par ailleurs, l'organisme assureur maintient, à titre individuel, la couverture frais de santé, sans condition de période probatoire ni d'examen ou questionnaires médicaux au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, dans les conditions prévues par l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite «loi Évin») et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990.

Par conséquent, les tarifs applicables à ces anciens salariés :

- ne peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs la première année de l'adhésion ;
- ne peuvent être supérieurs de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs la deuxième année de l'adhésion ;
- ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs la troisième année de l'adhésion.

5

(Avenant n° 5, 10 déc. 2024, étendu) - Cotisations

Conformément aux dispositions de l'article L. 862-4 du Code de la Sécurité sociale, les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé des bénéficiaires du régime.

La cotisation mensuelle s'élève à 54,10 euros pour les salariés relevant du régime général de Sécurité sociale et à 32,45 euros pour les salariés relevant du régime local d'Alsace Moselle. Elle est prise pour moitié par l'employeur et pour moitié par le salarié.

6

Règlement des prestations

Les modalités pratiques du règlement des prestations (pièces justificatives...) sont détaillées dans le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise et la notice d'information remise par l'employeur aux salariés.

7

Solidarité

Conformément à l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, le présent régime présente un degré élevé de solidarité se déclinant notamment par des droits non contributifs, une action sociale et une politique de prévention.

7.1

Salariés en arrêt de travail au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle donnant lieu à un arrêt de travail de plus de 6 mois, la garantie est maintenue sans paiement des cotisations pendant 12 mois à compter du premier jour du septième mois d'arrêt de travail.

Toute reprise de travail met fin au bénéfice de la gratuité à compter du premier jour qui suit la reprise d'activité.

Tout salarié, qui reprend le travail moins de 6 mois après la date d'arrêt initial, conserve le bénéfice des jours d'arrêt écoulés pour le calcul de la franchise de 6 mois ouvrant droit à la gratuité, si le nouvel arrêt de travail est qualifié par la sécurité sociale de rechute de l'arrêt de travail initial pris en charge au titre de la législation «accidents du travail/ maladies professionnelles».

Tout salarié qui reprend le travail après avoir bénéficié partiellement de l'exonération du paiement des cotisations, conserve son droit à gratuité en cas de rechute au sens de la législation de la sécurité sociale «accidents du travail/ maladies professionnelles», dans la limite de la période d'exonération restant à courir.

En cas de cessation du contrat de travail, les anciens salariés, relevant de la législation «accidents du travail/ maladies professionnelles» du régime de base de la sécurité sociale bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, continuent à bénéficier après la rupture du contrat de travail de la garantie avec exonération des cotisations dans les conditions fixées ci-dessus.

7.2

Ayants droit des salariés décédés

En cas de décès d'un salarié bénéficiaire, y compris en période de portabilité des droits, ses ayants droit bénéficient du maintien de la garantie, sans paiement des cotisations, pendant 12 mois à compter du premier jour du mois suivant le décès.

Ont la qualité d'ayant droit au titre des présentes dispositions le conjoint ou le concubin du bénéficiaire décédé lié ou non par un pacte civil de solidarité (Pacs) et les enfants à charge tels que ci-après définis :

- les enfants de moins de 26 ans à charge du salarié au sens de la législation fiscale, à savoir :
- les enfants du salarié, de son conjoint ou de son concubin pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- les enfants du salarié auxquels celui-ci sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenus, les enfants infirmes (c'est-à-dire hors d'état de subvenir à leurs besoins en raison notamment de leur invalidité) à charge du salarié au sens de la législation fiscale

à savoir :

- pris en compte dans le calcul du quotient familial ;
- ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- ou bénéficiaires d'une pension alimentaire que le salarié est autorisé à revenu imposable.

7.3

(Avenant n° 3, 24 oct. 2022, étendu) - Couverture santé des anciens salariés

Les partenaires sociaux considèrent que la solidarité doit non seulement être professionnelle mais également intergénérationnelle et entendent favoriser l'accès des retraités à une couverture santé. Dans cette perspective, l'employeur souscrit un contrat d'assurance prévoyant qu'à l'expiration de la période de 3 ans visée par le décret n° 90-769 du 30 août 1990, l'organisme assureur propose, aux anciens salariés retraités, un contrat prévoyant des garanties identiques à celles en vigueur pour les salariés. Le souscripteur organisme chaque année avec l'assureur l'affectation des résultats bénéficiaires des actifs de manière à obtenir un lissage de la cotisation des anciens salariés retraités dans l'objectif de limiter la cotisation appelée auprès de ces derniers à 300 % de celle des actifs.

7.4

Fonds de solidarité

Dans le cadre des articles R. 912-1 et R. 912-2 du code de la sécurité sociale, un fonds de solidarité est alimenté chaque année par une part égale à 2 % de la cotisation prévue au point 5. Ce fonds permet le financement d'actions procédant d'un objectif de solidarité, selon les orientations définies par la CPPNI.

L'intervention du fonds s'exerce dans la limite des sommes disponibles et s'opère chaque année sans que les salariés ou les anciens salariés puissent revendiquer un droit renouvellement.

Solidarité intergénérationnelle

Considérant l'objectif de solidarité intergénérationnelle évoqué ci-avant, le fonds de solidarité est utilisé prioritairement pour limiter la cotisation appelée auprès des retraités couverts au titre des contrats visés au point 7.3 ci-dessus.

Action sociale

Ce fonds permet également le versement d'aides à caractères exceptionnel aux salariés les plus défavorisés ou les plus en détresse selon des critères que la CPPNI définit. Les aides à caractère exceptionnel interviennent pour compléter des dépenses médicales au-delà des prises en charge de la sécurité sociale et éventuellement du régime de frais de soins de santé conventionnel, sans pouvoir excéder les frais réels exposés par les salariés et dans les conditions prévues par la réglementation sur les contrats frais de santé responsables.

Les aides possèdent le caractère de secours, c'est-à-dire exceptionnel, individuel, en fonction des besoins du salarié et sans condition d'ancienneté, de position hiérarchique, d'assiduité.

Les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par la CPPNI, en prenant en compte, le cas échéant, les objectifs d'amélioration de la santé définis dans le cadre de la politique de santé.

Prévention santé

Les métiers de la Boucherie générant une activité physique importante, le fonds est également destiné à financer les actions de prévention décidées par la commission paritaire.

Ces actions de prévention sont déterminées par la CPPNI, en prenant en compte, le cas échéant, les objectifs d'amélioration de la santé définis dans le cadre de la politique de santé. Elles ont pour objectif d'améliorer les taux de fréquence et de gravité des sinistres et de contribuer à l'accès à l'emploi par la préservation de l'intégrité physique et psychique des salariés.

Les partenaires sociaux estiment qu'un suivi de santé régulier permet de limiter les sinistres et les arrêts de travail. Les salariés bénéficiaires du régime peuvent ainsi demander à bénéficier de la prise en charge de 4 actes supplémentaires d'acupuncture, chiropraxie et ostéopathie pratiqués par un praticien inscrit auprès d'une association agréée par année civile (soit à compter du quatrième acte et jusqu'au septième acte par année civile).

Par ailleurs, considérant que l'adoption précoce de gestes et postures appropriés est importante pour la préservation de l'intégrité physique, la CPPNI a décidé d'orienter la campagne de prévention 2020 vers les apprentis dans un double objectif de réduction des risques par la prévention et de réduction des conséquences des éventuels sinistres par la sensibilisation aux gestes de premiers secours.

Les actions suivantes ont ainsi été décidées :

— Prévention des risques professionnels en Boucherie :

Intervention de professionnels de santé dans des Centres de Formation et d'Apprentissage (CFA) pour sensibiliser les apprentis en boucherie sur la prévention des Troubles Musculosquelettiques, l'importance du port des équipe-

ments de protection (EPI) et sur la prévention dans la réalisation des gestes métier dans les situations à risques spécifiques. Les dates et lieux d'intervention sont décidées par la CPPNI.

Élaboration et diffusion d'outils de sensibilisation à la prévention des risques professionnels : livrets de prévention remis aux apprentis.

— La sensibilisation aux gestes de premiers secours.

Intervention de formateurs secouristes agréés dans des Centres de Formation et d'Apprentissage (CFA) pour sensibiliser les apprentis en boucherie aux gestes de premiers secours notamment en cas d'accidents liés à des risques professionnels. Les dates et lieux d'intervention sont décidées par la CPPNI.

Outils de sensibilisation aux gestes de premiers secours : plateforme en ligne.

7.4

Contrôle

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) contrôle la mise en œuvre des mesures de solidarité par les organismes auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.

À cet effet, l'organisme assureur transmet chaque année à l'entreprise un rapport sur la mise en œuvre des éléments de solidarité ou intègre les informations relatives à la mise en œuvre des éléments de solidarité dans le rapport annuel sur les comptes du contrat prévu par l'article 15 de la Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. Les entreprises de la branche transmettent ces rapports à la CPPNI avant le 31 décembre de chaque année :

— par voie postale, à l'adresse suivante : commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche de la boucherie : 98, boulevard Pereire, 75850 Paris Cedex 17 ;

— sous format numérique, à l'adresse suivante : cppni.idcc992@boucherie-france.org.

8

Organisme assureur

Les entreprises organisent l'application intégrale du dispositif conventionnel par la souscription de contrats d'assurance. À cet effet, les contrats font expressément référence aux présentes dispositions conventionnelles et mettent en œuvre les garanties et l'ensemble des mesures de solidarité.

9

Comité paritaire de suivi et de gestion

Un comité paritaire de suivi et de gestion du régime est constitué sous forme d'association entre les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au sein de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, étendue par arrêté du 15 mai 1979.

Ce comité a pour vocation d'assister la CPPNI dans le cadre du pilotage du régime au mieux des intérêts des salariés et entreprises de la branche.

Il fonctionne grâce à une indemnité égale à 2 % des cotisations prévues au point 5 notamment pour :

— préparer les travaux de la CPPNI tant en ce qui concerne les négociations, que le suivi du régime et l'examen des contrats et conventions transmis chaque année par les entreprises ;

— organiser l'information des entreprises et des salariés pour la mise en œuvre du régime

— couvrir ses frais de fonctionnement (déplacements, salaires, secrétariat) ;

— former et informer les négociateurs paritaires.

Les modalités de fonctionnement de ce comité sont détaillées aux statuts de l'association susmentionnée.

10

Prééminence des stipulations de la convention collective de branche

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les présentes stipulations prévoyant des garanties collectives complémentaires présentant un degré élevé de solidarité prévalent sur celles des conventions d'entreprise, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. L'appréciation du caractère équivalent des garanties inclut l'ensemble des mesures de solidarité qui sont un élément essentiel du régime.

Les présentes stipulations se substituent à compter de leur entrée en vigueur à toutes les décisions unilatérales ayant le même objet.

Chapitre VI

Hygiène, sécurité, qualité

Article 27

Hygiène et sécurité

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements. Elles se tiennent en étroites relations pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, et notamment celles de l'arrêté du 22 juillet 1959 relatif au port d'un tablier de protection homologué, fourni et entretenu par l'entreprise.

Les salariés sont tenus de s'y conformer.

Il est rappelé qu'un salarié masculin adulte ne peut se voir demander de porter un poids supérieur à 105 kilogrammes.

Chapitre VII

Formation

Article 28

Formation professionnelle des salariés

Mod. par Avenant n° 2, 6 déc. 2006, étendu par arr. du 5 juin 2007, JO 14 juin

a

Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP)

La CPNEFP, créée le 13 septembre 2001, a notamment pour missions :

- l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la profession ;
- l'étude de l'évolution de l'emploi ;
- la recherche de solutions d'insertion des jeunes ;
- l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle pour tous les niveaux de qualification ;
- le suivi des accords paritaires conclus dans le cadre de la négociation triennale de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés, en tenant compte, notamment, des données fournies par l'OPCAD ;
- l'examen des modalités de mise en œuvre des orientations définies par la branche en matière de formation initiale et de perfectionnement.

b

Priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés

Les partenaires sociaux signataires considèrent :

- qu'il est important que le secteur de l'artisanat, de par sa spécificité, continue à apporter sa dimension sociale à l'économie nationale ;
- que les métiers des produits carnés, couverts par la présente convention collective, offrent aux futurs salariés et aux salariés actuels une diversité d'emplois ;
- que pour cela il faut assurer, tout au long de la carrière professionnelle des salariés, des possibilités de formation ;
- qu'il est primordial que cette politique de formation puisse permettre des flux d'emplois, en adéquation entre la nécessaire pérennité des métiers concernés et le plein emploi ;
- que pour cela il est indispensable d'établir les priorités des types de formation et de leurs moyens (apprentissage, professionnalisation, droit individuel à la formation, formation continue) ;
- que les outils de formation nationaux doivent permettre de répondre aux priorités ponctuelles de perfectionnement qui pourraient être engendrées par des circonstances particulières et en assurer la mise en œuvre par des actions de formation appropriées ;
- que les formations acquises et reconnues par les partenaires sociaux soient inscrites dans la grille de classification des emplois de la présente convention collective nationale.

Actions prioritaires de formation

- la préparation au CAP Boucher par la voie de l'apprentissage ;
- la préparation de la mention complémentaire traiteur par la voie de l'apprentissage ;
- la préparation au brevet professionnel de boucher :
 - par correspondance, dans le respect des dispositions de l'article R. 116-14 du code du travail, avec séances de regroupement, notamment dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ;
 - Par le contrat ou la période de professionnalisation, permettant d'accéder au niveau IV, échelon B. Le contrat de professionnalisation préparant au Brevet Professionnel de boucher est ouvert à tout professionnel désirant accéder au niveau IV, échelon B «Boucher hautement qualifié» de la grille de classification des emplois du Métier ayant le niveau et l'expérience professionnelle exigés par le règlement d'examen de ce diplôme d'état.
- La préparation des certificats de qualification professionnelle «vendeur, vendeuse qualifié(e)» permettant d'accéder au niveau II, échelon B, «technicien boucher» permettant d'accéder au niveau III, échelon B, par le contrat ou la période de professionnalisation ;
- Les formations techniques et économiques en boucherie, charcuterie, traiteur et les formations commerciales professionnelles préparées dans le cadre du DIF ;
- Les formations à distance aux certificats de qualification professionnelle du métier et à la préparation pratique, scientifique et technologique du concours MOF mises en œuvre dans le cadre du DIF ;
- Les actions ayant pour objet le bilan des compétences ou la validation des acquis de l'expérience mise en œuvre dans le cadre du DIF ;

Reconnaissance des qualifications acquises

- CAP, options complémentaires et BP sont des diplômes de l'éducation nationale.
- Les CQP (certificats de qualification professionnelle) doivent faire l'objet d'un accord paritaire nationale étendu.
- Les formations qualifiantes, dans le cadre de la formation professionnelle continue, reconnues par les partenaires sociaux, ayant fait l'objet d'un accord.

Condition d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises

- Les rémunérations des personnes en apprentissage sont conformes aux règles légales.
- Les rémunérations des personnes employées sous contrat de professionnalisation et préparant le brevet professionnel de boucher ne peuvent être inférieures au SMIC.

Objectifs en matière d'apprentissage

- L'insertion dans l'univers professionnel national des jeunes en fin d'apprentissage est un objectif prioritaire. Pour financer les actions destinées à favoriser cette insertion, il a été institué une cotisation à la charge de toutes les entreprises.

Actions en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés

- Habilitation de stages de perfectionnement en faveur des salariés n'ayant pas obtenu le CAP de préparateur en produits carnés. Un suivi régulier est assuré.

Actions en vue d'assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle

- L'ensemble du dispositif de formation continue est identique pour les hommes et les femmes.

^c Dispositifs de formation

Contrat et période de professionnalisation.

- Donnent lieu en priorité à une participation des associations délégataires de l'organisme paritaire collecteur agréé, les formations préparées par le contrat ou la période de professionnalisation telles que définies au «b, actions de formation prioritaires, du présent article», mais aussi celles qui mènent à l'obtention de tout diplôme d'état ou titre homologué de niveau IV et III (Éducation nationale) enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, lorsque l'objectif visé par le diplôme et l'emploi occupé par le bénéficiaire sont en étroite relation avec les métiers du champ conventionnel.

(Avenant n° 2, 6 déc. 2006, étendu) Les parties signataires rappellent que la préparation au CAP boucher se fait prioritairement par la voie de l'apprentissage et que le CQP Technicien Boucher, qui se prépare dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation, a pour vocation l'insertion des personnes adultes dans le métier de boucher.

Toutefois, pour tenir compte de l'existence de sections de CAP «boucher» et de BEP Alimentation «Dominante préparateur en produits carnés» ouvertes désormais à des publics adultes, dans le souci des parties signataires de prendre en compte leurs difficultés d'insertion ou de reconversion professionnelle et par dérogation aux dispositions

du présent article telles que définies au b, «actions de formation prioritaires», la préparation de ces 2 diplômes en contrat de professionnalisation est ouverte exceptionnellement aux demandeurs d'emploi, inscrits à l'ANPE, de 26 ans et plus lorsque qu'aucun autre dispositif de financement n'a pu être mobilisé.

— Dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation, à l'exclusion de la préparation au brevet professionnel de boucher, pour lequel, compte tenu du niveau pratique et technologique exigé, la durée est de 24 mois et le temps de formation est de 25 % de la durée totale, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques ont une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation (Article L. 981-3 du Code du travail). Toutefois, lorsque la formation visée par le bénéficiaire est diplômante, et que la durée des enseignements l'exige, cette durée pourra être portée au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation.

— Pour chaque titulaire des contrats ou périodes de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Le tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objet de professionnalisation visé.

— L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Une formation à la fonction tutorale agréée par la CPNEFP de la branche, d'une durée d'une journée, est obligatoire pour chaque tuteur. Les missions du tuteur sont celles définies par l'article L. 981-8 du code du travail.

Droit individuel à la formation

— Attribution annuelle : tout salarié, quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, temps partiel...) ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, à l'exclusion des apprentis, des salariés en contrat de professionnalisation et des salariés en contrat d'insertion en alternance, bénéficie d'un DIF de 24 heures par année. Ce droit est cumulable pendant 6 ans dans la limite de 144 heures. Chaque salarié est informé annuellement du total des droits acquis au titre du DIF.

— Allocation de formation : Dans le cadre du DIF, les actions du DIF, les actions prioritaires, telles que définies au «b, Actions de formation prioritaires, du présent article», peuvent se dérouler en partie pendant le temps de travail et son rémunérées normalement. Les actions se déroulant en dehors du temps de travail bénéficient de l'allocation de formation (article L. 933-4 du Code du Travail). En ce qui concerne les cours à distance, ce temps est évalué forfaitairement et ouvre droit, sous réserve de la mise en place des contrôles pédagogiques appropriés, à :

- pour la durée des études au brevet professionnel de boucher : 200 heures, soit 100 heures par an ;
- pour la préparation au CQP «Assistant chef d'entreprise» : 80 heures ;
- pour la préparation au CQP «Boucher préparateur vendeur qualifié» : 70 heures ;
- pour la préparation aux épreuves scientifiques et technologiques du MOF : 32 heures.

d

Les moyens

— Le financement des formations professionnelles entrant dans les objectifs et les priorités définis au présent article est assuré :

— Pour l'apprentissage : par la taxe d'apprentissage à laquelle sont assujetties les entreprises et par les moyens légaux et réglementaires relatifs au financement de l'apprentissage ;

— Pour les contrats et périodes de professionnalisation, le droit individuel à la formation et pour la formation continue : par les contributions des entreprises dues en application de l'article 34 de la loi 2004-391 du 4 mai 2004, des articles L. 952-1 et L. 951-1 du code du travail.

Article 29

Qualification professionnelle

Mod. par Avenant n° 9, 5 mars 2008, étendu par arr. 3 déc. 2008, JO 11 déc.

Mod. par Avenant n° 11, 3 sept. 2008, étendu par arr. 12 févr. 2009, JO 20 févr.

Mod. par Avenant n° 33, 26 juin 2012, étendu par arr. 27 nov. 2012, JO 9 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNTF ;

CFBCT ;

FBHF ;

SNVD.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 35, 22 janv. 2013, étendu par arr. 3 juin 2013, JO 8 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT ;

FBHF ;

SNVD ;

CNTF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 39, 27 juin 2013, étendu par arr. 8 avr. 2014, JO 17 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT ;

FBHE ;

SNVD ;

CNTF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFE CGC ;

CSFV CFTC.

Mod. par Avenant n° 60, 27 juin 2019, étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr., applicable à la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT.

Les parties signataires réaffirment leur volonté de promouvoir la formation professionnelle comme moyen d'adaptation à l'évolution des compétences et à la situation du marché du travail et de l'emploi. Dans cette perspective, ils tiennent à souligner l'importance des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Il est établi que les CQP n'ont pour unique source que la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) définie à l'article 28 de la présente convention. Lorsque les représentants des employeurs ou des salariés l'estiment opportun, un projet de nouveau CQP ou de réforme d'un CQP existant est présenté à l'ordre du jour de la prochaine réunion de la CPNEFP (commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle). Tout intéressé qui pressent l'utilité que pourrait présenter, pour la branche, l'élaboration ou l'adaptation d'un CQP peut en faire la demande à la CPNEFP.

a

Création du CQP

— Il est procédé à une étude destinée à aboutir à un descriptif de l'emploi visé, en termes d'activités et de compétences (référentiel métier/compétences) et à un descriptif des capacités et connaissances liées à une bonne maîtrise professionnelle (référentiel formation).

— L'emploi considéré fait l'objet d'une évaluation en vue d'attribuer un niveau de qualification, compte tenu des compétences décrites dans le référentiel métier/compétences.

— Les référentiels métier/compétences et formation sont, le cas échéant, adoptés par la commission paritaire.

b

Délivrance du CQP

(Avenant n° 33, 26 juin 2012, étendu) Le CQP est délivré, sous l'autorité du Président de Jury (ou de son suppléant), par la CPNEFP après délibération.

(Avenant n° 35, 22 janv. 2013, étendu un jury est ainsi composé) :

— d'un représentant du collège employeurs, désigné par les organisations patronales ;

— d'un représentant du collège salariés, désigné par les organisations syndicales représentatives ;

— d'un formateur qualifié dans le domaine dudit CQP, extérieur à l'organisme de formation dans lequel le CQP a été préparé ;

— d'un professionnel en activité.

(Avenant n° 33, 26 juin 2012, étendu) Le Président de Jury encadre et supervise les membres du jury ; il n'est pas amené à noter les candidats.

(Avenant n° 33, 26 juin 2012, étendu) Sans avis favorable du jury, la CPNEFP ne peut pas délivrer le CQP

(Avenant n° 33, 26 juin 2012, étendu) L'examen du CQP ne peut être évalué que si tous les membres du jury sont présents. Aussi, des suppléants sont désignés pour chaque juré.

(Avenant n° 35, 22 janv. 2013, étendu) Le Président de Jury, son suppléant ainsi que les jurés et suppléants sont désignés par la CPNEFP pour chaque examen.

(Avenant n° 33, 26 juin 2012, étendu) Le Président de Jury est sélectionné parmi les membres du collège employeurs.

(Avenant n° 33, 26 juin 2012, étendu) Le «professionnel en activité» peut être proposé à la CPNEFP par le centre de formation ayant obtenu l'agrément pour la mise en place du CQP.

En cas d'avis défavorable, sous 15 jours, le salarié concerné peut faire une demande de recours devant la CPNEFP. Cette demande devra être motivée par écrit. À réception, la CPNEFP dispose d'un délai de 30 jours pour faire connaître sa réponse.

^c **Certificats de qualification professionnelle**

1 CQP «vendeur, vendeuse qualifié(e)»

— La préparation de ce CQP s'adresse en priorité à des personnes sans qualification professionnelle à la recherche d'un emploi.

(Avenant n° 11, 3 sept. 2008, étendu) Il se prépare en priorité dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation d'une année civile à raison de 400 heures de formation en centre agréé par la CPNEFP et de 140 heures de formation en entreprise. Afin de favoriser une plus grande efficacité de la formation, la CPNEFP préconise de consacrer, en début de contrat, au minimum 140 heures en centre, soit 4 semaines, et d'étaler les heures restantes en alternance avec le temps en entreprise. Il peut se préparer aussi par la voie de la formation continue.

— Le titulaire du CQP «vendeur, vendeuse qualifié(e)» a le niveau II, échelon B dans la grille de classification des emplois de la présente convention, «vendeur qualifié».

2 (Avenant n° 60, 27 juin 2019, étendu) - CQP «technicien boucher»

Le CQP Technicien Boucher est une certification délivrée par la Branche professionnelle de la Boucherie, élaborée en réponse aux besoins des entreprises de la profession. Le CQP Technicien Boucher est créé ou renouvelé par décision de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE).

Organismes de formation préparant au CQP Technicien Boucher

Les organismes de formation préparant au CQP Technicien Boucher font l'objet d'un agrément délivré par la CPNE de la branche de la boucherie. Un dossier de demande d'agrément, disponible auprès du secrétariat de la CPNE par l'adresse électronique cpne.bct@boucherie-france.org, en définit les modalités.

Accès au CQP Technicien Boucher

la préparation du CQP Technicien Boucher est accessible à toute personne majeure titulaire du Diplôme national du brevet ou d'un niveau seconde, inscrit à Pôle emploi :

— par la voie du Contrat de professionnalisation,

— par la voie du Compte personnel formation (CPF).

la préparation du CQP Technicien Boucher est accessible à tout salarié de la branche en contrat à durée indéterminée :

— par la voie de la Reconversion ou promotion par l'alternance (PRO-A),

— par la voie du Compte personnel formation (CPF).

la préparation du CQP Technicien Boucher est accessible à tout salarié ou demandeur d'emploi, relevant d'un autre secteur d'activité, dans le cadre d'une reconversion professionnelle dans la branche de la boucherie :

— par la voie du CPF de transition professionnelle.

la préparation du CQP Technicien Boucher est accessible par la Validation des acquis de l'expérience (VAE).

Structuration du CQP Technicien Boucher en blocs de compétences

Le CQP Technicien Boucher s'articule autour de 3 référentiels :

- le référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés,
- le référentiel de compétences qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent,
- le référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis.

les blocs de compétences ont vocation à sécuriser les parcours professionnels, en étant facilement repérables et utilisables dans le cadre de la formation tout au long de la vie. Leur logique de construction permet leur attribution de manière indépendante et assure une modalité d'accès modulaire et progressive au CQP Technicien Boucher.

Chaque bloc de compétences du CQP Technicien Boucher, ensemble homogène et cohérent de compétences contribue à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et peut être évalué et validé indépendamment des autres.

Découpage des référentiels en blocs de compétences

Le CQP Technicien Boucher est constitué de 5 blocs de compétences obligatoires :

- Bloc de compétences 1 : Hygiène, sécurité alimentaire, sécurité des personnels,
- Bloc de compétences 2 : Environnement professionnel et technologie des produits carnés,
- Bloc de compétences 3 : Transformation et préparation de la viande bovine en vue de sa mise en vente,
- Bloc de compétences 4 : Transformation et préparation de la viande d'agneau en vue de sa mise en vente,
- Bloc de compétences 5 : Transformation et préparation de la viande de porc en vue de sa mise en vente.

Le CQP Technicien Boucher est constitué de 3 blocs de compétences optionnels :

- Bloc de compétences 6 : Transformation et préparation des volailles en vue de leur mise en vente,
- Bloc de compétences 7 : Transformation et préparation des produits tripiers en vue de leur mise en vente,
- Bloc de compétences 8 : Transformation et préparation de la viande de cheval en vue de sa mise en vente.

Validation du CQP Technicien Boucher et blocs de compétences

La délivrance du CQP Technicien Boucher, sous l'autorité de la CPNE de la branche, s'obtient par la validation des 5 blocs de compétences obligatoires et d'au moins un bloc de compétences optionnel.

Dans le cas d'une modalité d'obtention progressive de la certification, la CPNE produit un document permettant au candidat de prouver l'acquisition du bloc de compétences par un certificat.

Enregistrement du CQP Technicien Boucher au RNCP

Le CQP Technicien Boucher fait l'objet d'un enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles, auprès de France compétences. Le référentiel d'activités, le référentiel de compétences et le référentiel d'évaluation sont annexés à la demande d'enregistrement.

Niveau de qualification du CQP Technicien Boucher

le titulaire du CQP Technicien boucher est reconnu au même niveau et au même échelon que le titulaire du CAP boucher, niveau III, échelon A «Boucher préparateur qualifié» dans la grille de classification des emplois de la présente convention.

le CAP Boucher étant reconnu au niveau V dans l'ancienne nomenclature des niveaux de 1969 et donc par correspondance au niveau 3 dans le nouveau cadre national des certifications professionnelles, les partenaires sociaux de la branche positionnent le CQP Technicien Boucher au niveau 3 du nouveau cadre national des certifications professionnelles.

3

CQP «boucher préparateur, vendeur, vendeuse qualifié(e)»

- La préparation de ce CQP est réservée aux titulaires du CAP boucher ou aux titulaires du CQP «technicien boucher».
- Il peut se préparer par la voie de la formation continue ou du droit individuel à la formation, notamment par la formation à distance organisée par le Centre national de formation professionnelle de la branche et dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation.
- Le titulaire du CQP «boucher préparateur, vendeur, vendeuse qualifié(e)» a le niveau III, échelon B dans la grille de classification des emplois de la présente convention, «boucher préparateur, vendeur qualifié».

4

CQP «assistant chef d'entreprise»

- La préparation de ce CQP est ouverte à tout professionnel, homme ou femme, ayant exprimé ses motivations et son parcours professionnel par courrier afin de déterminer l'option de base (boucherie ou charcuterie traiteur) dans laquelle s'inscrira le candidat.
- Il se prépare par la voie de la formation continue ou du droit individuel à la formation, notamment par la formation à distance organisée par le Centre national de formation professionnelle de la branche.
- Sous réserve de l'agrément de la CPNEFP, en cours oraux, un temps de formation minimum en centre de 400 heures est exigé, en cours à distance, ceux-ci doivent faire l'objet d'un contrat de formation spécifiant notamment les périodes de regroupements obligatoires.
- La validation des acquis de l'expérience, organisée par la CPNEFP peut réduire le temps de formation.
- L'acquisition des compétences d'évalue sous forme ponctuelle et sous forme de contrôle en cours de formation.
- Le titulaire du CQP «assistant chef d'entreprise» a le niveau VI, échelon B «agents de maîtrise» dans la grille de classification des emplois de la présente convention, «Assistant chef d'entreprise».

5

CQP «repreneur, créateur et responsable d'entreprise»

- La préparation de ce CQP est ouverte à toute personne justifiant d'une expérience en boucherie, charcuterie, traiteur, souhaitant reprendre, créer une entreprise ou se perfectionner dans les domaines de la gestion
- Il se prépare par la voie de la formation continue, notamment par la formation à distance organisée par le Centre national de formation professionnelle de la branche. Sous réserve de l'agrément de la CPNEFP, en cours oraux, un temps de formation équivalent à celui dispensé en centre dans le cadre d'une formation en alternance est exigé, en cours à distance, ceux-ci doivent faire l'objet d'un contrat de formation spécifiant notamment les périodes de regroupements obligatoires.
- La validation des acquis de l'expérience, organisée par la CPNEFP peut réduire le temps de formation.
- Il peut se préparer aussi par le contrat et la période de professionnalisation. Dans ce cas, les modalités pédagogiques doivent être conformes à la législation en vigueur, notamment sur le temps de formation en centre. La coordination centre de formation/entreprise est nécessaire et les tuteurs peuvent être appelés à effectuer une journée de formation en début de contrat ou de période de professionnalisation.
- L'acquisition des compétences s'évalue par la présentation d'un mémoire.
- À titre expérimental, pour la première année, éventuellement reconductible, l'organisation de la formation est confiée aux écoles nationales professionnelles de la Branche de la Boucherie.
- Le titulaire du CQP «repreneur, créateur et responsable d'entreprise» se situe au niveau VI, échelon C «responsable de plusieurs points de vente» dans la grille de classification des emplois de la présente convention.

d

Annexes aux CQP

Les référentiels de formation permettant d'accéder respectivement aux CQP «vendeur, vendeuse qualifié(e)», «technicien boucher», «boucher préparateur, vendeur, vendeuse qualifié(e)», «assistant chef d'entreprise» et «repreneur, créateur et responsable d'entreprise» figurent en annexe III de la présente convention sous la présentation suivante : descriptif d'activités, référentiel de certification, savoirs associés, règlement d'examen, définition des épreuves.

Article 30

Financement de la formation

(Voir également Accord du 3 juillet 2019)

Mod. par Avenant n° 22, 8 oct. 2010, étendu par arr. 18 févr. 2011, JO 26 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2011

Mod. par Avenant n° 28, 31 mai 2011, étendu par arr. 2 déc. 2011, JO 9 déc., applicable à compter du 31 mai 2011

Mod. par Avenant n° 42, 11 sept. 2014, étendu par arr. 26 févr. 2015, JO 11 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT ;

FBHF ;

SNVD ;

CNTF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FNAA CFE-CGC.

Avenant n° 44, 28 mai 2015, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNTF ;
CFBCT ;
FBHF ;
SNVD.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FNAA CFE-CGC.

Avenant n° 47, 10 déc. 2015, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNTF ;
CFBCT ;
FBHF ;
SNVD.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FNAA CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 71, 22 sept. 2023, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Remalim (CFBCT-OPEF).

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
UNSA FCS ;
FNAF CGT.

a (d'origine)

Participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue (Voir les dispositions de l'avenant n° 44 du 28 mai 2015 qui se substituent à cet alinéa)

Pour la collecte des contributions exigibles au titre du financement des contrats et périodes de professionnalisation, du droit individuel à la formation et du plan de formation définies aux articles L. 952-1 et L. 951-1 du code du travail, compétence exclusive est donnée à l'organisme paritaire collecteur agréé de l'alimentation en détail (O.P.C.A.D.), agréé par arrêté du ministère chargé de la formation professionnelle du 20 octobre 1995.

Dans le but de :

- satisfaire d'une manière simple et efficace à la fois les besoins des salariés de la profession de boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, traiteurs, commerce de volailles et gibiers, en matière de formation professionnelle continue et favoriser leur légitime aspiration à accéder à un niveau supérieur de qualification ou s'adapter à un changement d'activité ;
- diffuser, auprès des salariés et de leurs employeurs, les informations susceptibles de les aider à mieux exercer leur choix en matière de formation professionnelle continue en fonction d'actions de formation déterminées paritairement ;
- favoriser, le plus possible, l'insertion professionnelle des jeunes dans les entreprises en proposant et en mettant en œuvre un dispositif d'adaptation à la vie professionnelle et de qualification conduisant à des titres ou diplômes professionnels ;
- mettre en œuvre, en fonction des objectifs généraux énoncés ci-dessus, la politique de formation définie paritairement, et, en particulier, les actions qualifiantes, les entreprises sont tenues d'acquitter, à titre obligatoire, les contributions suivantes :
- Pour les entreprises occupant dix salariés et plus :
 - 90 % de 0,9 % de la masse salariale affecté au plan de formation ;
 - 0,50 % de la masse salariale affecté au financement des contrats et des périodes de professionnalisation et

du droit individuel à la formation.

— (avenant n° 28, 31 mai 2011, étendu) Pour les entreprises occupant moins de dix salariés :

— 0,40 % de la masse salariale affecté au plan de formation. La cotisation de 0,40 % ne peut produire un montant inférieur à 100 euros hors taxes, pour assurer le financement des actions prioritaires de formation définies à l'article 28 de la présente convention. Dans le cadre d'une adhésion volontaire à l'AGEFOV, ce montant est dû par toute entreprise entrant dans le champ d'application de la présente convention ;

— 0,15 % de la masse salariale affecté au financement des contrats et des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

— Pour les entreprises qui franchissent le seuil de dix salariés pour la première fois, les cotisations dues au titre de la formation professionnelle sont fixées comme suit :

— pour les trois premières années de franchissement du seuil, les cotisations exigibles sont celles dues par les entreprises de moins de dix salariés ;

— pour les années ultérieures, les cotisations sont celles dues en application de l'article L. 951-1 du code du travail et de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005.

a (nouveau)

(Avenant n° 47, 10 déc. 2015, non étendu) Participation des entreprises au financement de la formation professionnelle

- Contribution obligatoire :

Les employeurs de moins de 10 salariés versent chaque année, à l'organisme paritaire collecteur agréé, une contribution minimale de 0,55 % de la masse salariale brute en application de l'article L. 6331-2 du Code du travail. Cette contribution ne peut produire un montant inférieur à 100 euros hors taxes.

Les employeurs d'au moins 10 salariés versent chaque année, à l'organisme paritaire collecteur agréé, une contribution minimale de 1 % de la masse salariale brute en application de l'article L. 6331-9 du Code du travail.

Ces contributions doivent être versées avant le 1^{er} mars suivant celle au titre de laquelle la contribution est due.

- Contribution conventionnelle :

Dans l'objectif de mettre en œuvre, en toute autonomie, la politique emploi-formation définie par la CPNE de la branche et afin d'en assurer le développement, les organisations signataires de la présente convention collective décident de créer une contribution supplémentaire conventionnelle mentionnée à l'article L. 6332-1-2 du Code du travail.

Cette contribution, obligatoirement versée à l'organisme paritaire collecteur agréé, est fixée, en fonction de la taille de l'entreprise, comme suit :

0,30 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 10 à 49 salariés ;

0,50 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 50 à 299 salariés ;

0,70 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 300 salariés et plus.

Elle est mutualisée et gérée par l'organisme paritaire collecteur agréé dans une section comptable distincte, son utilisation et sa répartition pour le développement de la formation professionnelle continue relevant exclusivement de la compétence des partenaires sociaux de la branche.

b (d'origine)

Mutualisation (moins de 10, 10 et plus)

Dans l'objectif d'assurer un meilleur accès de l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la présente convention collective aux formations entrant dans le cadre du plan de formation, les partenaires sociaux sont convenus de mutualiser, en application des dispositions prévues aux articles L. 952-2 et R. 952-4 du code du travail, en cas de besoin, les contributions perçues au titre du plan de formation auprès des entreprises de moins de dix salariés et de dix salariés et plus, tout en assurant un suivi distinct de l'emploi des fonds.

b (nouveau)

(Avenant n° 47, 10 déc. 2015, non étendu) Financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis

Dans l'objectif de contribuer au développement des formations par l'apprentissage, il est convenu, conformément aux dispositions législatives en vigueur prévues à l'article L. 6332-16 du Code du travail, d'affecter une partie des ressources de l'organisme paritaire collecteur agréé mentionnés à l'article L. 6332-14 au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'État ou les régions.

Chaque année, un accord paritaire est signé après consultation de la CPNEFP de la branche. Il précise les modalités d'intervention, les CFA bénéficiaires et les montants affectés en fonction des besoins justifiés.

Les dotations seront fonction des disponibilités financières dont peut disposer l'organisme paritaire collecteur agréé.

c

Financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis

Dans l'objectif de contribuer au développement des formations par l'apprentissage, il est convenu, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur notamment celles prévues à l'article R. 964-16-1, du Code du Travail, d'affecter une partie des ressources de l'organisme paritaire collecteur agréé au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

Chaque année, un accord paritaire est signé après consultation de la CPNEFP de la branche. Il précise les modalités d'intervention, les CFA bénéficiaires et les montants affectés en fonction des besoins justifiés.

Les dotations seront fonction des disponibilités financières dont peut disposer l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche professionnelle.

d

(Avenant n° 47, 10 déc. 2015, non étendu : le «d») devient le «c») Insertion des jeunes en fin d'apprentissage

(Avenant n° 71, 22 sept. 2023, étendu) Pour financer les actions destinées à favoriser l'insertion dans l'univers professionnel national des jeunes en fin d'apprentissage, objectif prioritaire défini à l'article 28 de la présente convention, il a été institué une cotisation annuelle de 0,30 % de la masse salariale brute annuelle de l'exercice précédent, avec un montant de versement qui ne peut être inférieur à 65 euros.

Le taux de la cotisation de 0,30 %, précédemment fixé à 0,25 %, prendra effet pour les contributions appelées en 2024 et assises sur la masse salariale de l'année 2023.

— Cette cotisation, due par toutes les entreprises, est collectée par l'A.C.O.T.A., en même temps que les autres cotisations versées au titre de la formation et de la prévoyance collective.

— La gestion de la cotisation est assurée par une association loi 1901, assujettie à la T.V.A., créée à cet effet.

Chapitre VIII

Salaires

Article 31

Salaires

Mod. par Avenant n° 75, 30 janv. 2024, étendu par arr. 17 mai 2024, JO 1^{er} juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

REMALIM (CFBCT-OPEF).

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS.

Le salaire conventionnel correspondant à la classification des emplois en vigueur est le salaire mentionné sur la grille de salaires figurant en annexe II.

La définition des emplois en vigueur (niveaux et échelons) figurent en annexe I

Le salaire conventionnel, ainsi déterminé, est garanti à tout salarié dans sa classification d'emplois.

(Avenant n° 75, 30 janv. 2024, étendu) À compter du 1^{er} janvier 2025, la grille des salaires fait l'objet d'un réexamen a minima une fois par an, en vue d'une éventuelle révision applicable au premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au JORF.

Article 31 bis

Prime de fin d'année

Mod. par Avenant n° 66, 20 janv. 2022, étendu par arr. 23 mai 2022, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

REMALIM ;

CFBCT ;

OPEF.

Syndicat(s) de salariés :

*FNAF CGT ;
CFTC CSFV ;
FGTA FO ;
UNSA Commerces et services ;
FGA CFDT.*

1

Les salariés ont droit, dans les conditions précisées ci-après, au versement à leur profit d'une prime intitulée «prime de fin d'année» d'un montant de deux pour cent (2 %) de leur rémunération brute annuelle calculée sur la période du 1^{er} décembre de l'année N – 1 au 30 novembre de l'année N.

La rémunération brute annuelle comprend l'ensemble des sommes et avantages accordés par l'employeur revêtant le caractère de salaire et assujettis à cotisations de sécurité sociale : salaire de base, congés payés, avantages en nature, prime d'ancienneté, prime pour événements familiaux, salaire variable, complément de salaire et indemnités journalières complémentaires financées par l'employeur en cas d'arrêt de travail pour maladie professionnelle et non professionnelle ou accident ainsi que les majorations prévues par la loi ou les accords collectifs (majorations pour heures supplémentaires, travail de nuit...).

La rémunération brute annuelle ne comprend donc pas :

- les remboursements de frais professionnels et de frais de transport,
- les tickets restaurants,
- les indemnités présentant le caractère de dommages et intérêts (telle l'indemnité de licenciement ou l'indemnité de départ en retraite)
- les sommes versées au titre de l'intéressement ou de la participation.

2

La prime est versée, sans condition d'ancienneté, à l'ensemble des salariés employés à temps complet ou à temps partiel, en CDI ou en CDD, y compris les apprentis et les travailleurs saisonniers.

3

La prime pourra être versée en deux fois : 50 % au mois de juin de l'année N, le solde au mois de décembre de l'année N calculé comme indiqué à l'article 1-1. Le salarié quittant l'entreprise en cours de période, a droit à une prime calculée au prorata de son temps de présence lors de l'établissement de son solde de tout compte.

4

La prime de fin d'année ne s'ajoute pas aux primes versées dans certaines entreprises en une ou plusieurs fois dans l'année, quelle que soit l'appellation de ces primes (par exemple : prime de fin d'année, gratification, prime de bilan, prime de vacances, 13^{ème} mois (à l'exclusion de la prime d'ancienneté lorsqu'elle existe, des primes de rendement et des primes de productivité) dans la mesure où le total des primes versées est d'un montant au moins égal à celui fixe au point 1.

Article 32 Périodicité de la paye

La périodicité de la paye est mensuelle, un acompte peut être accordé chaque semaine.

Il est remis un bulletin de paye à chaque salarié qui comporte les mentions prévues par les dispositions législatives en vigueur, en particulier par celles prévues à l'article R. 143-2 du code du travail, ainsi que la position et dans la classification conventionnelle qui lui est applicable, notamment le niveau et l'échelon.

Chapitre IX Rupture du contrat de travail

Article 33 Rupture du contrat de travail, préavis et certificat de travail

Mod. par Avenant n° 14, 13 janv. 2009, étendu par arr. 23 avr. 2009, JO 30 avr.

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, et sauf cas de force majeure ou de faute grave, les durées de préavis réciproques sont fixées conformément aux lois et règlements en vigueur.

En ce qui concerne les salariés n'ayant pas six mois de présence, la durée du préavis est fixée à une semaine.

(Avenant n° 14, 13 janv. 2009, étendu) Pour les salariés démissionnaires ayant plus de six mois de présence, la durée du préavis est de «un mois, sauf pour les cadres dont la durée de préavis est égale à trois mois».

La notification par l'employeur ou le salarié de la rupture du contrat de travail doit être effectuée par lettre recommandée fixant le point de départ du préavis.

Si le salarié licencié par son employeur trouve un autre emploi avant l'expiration du délai-congé qui lui a été notifié, il peut prendre son nouvel emploi immédiatement.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'une des parties, l'indemnité due à l'autre partie est calculée sur la base du salaire effectif.

Pendant la période de préavis consécutive à une démission ou à un licenciement, le salarié est autorisé, afin de chercher un nouvel emploi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter chaque jour pendant une durée de deux heures dans le cadre des nécessités du service. Ces deux heures sont rémunérées.

Le moment de la journée où peuvent se placer ces absences est fixé alternativement un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur.

Au moment où il cesse de faire partie de l'entreprise, il est remis à tout salarié en main propre ou, à défaut, envoyé immédiatement, un certificat de travail indiquant à l'exclusion de toute autre mention :

- les nom et adresse de l'employeur ;
- les nom et prénom du salarié ;
- les dates d'entrée et de sortie du salarié ;
- la nature du ou des emplois successifs occupés par lui, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

Le certificat de travail doit porter le cachet et la signature de l'employeur, ainsi que son lieu et date de délivrance. Quel que soit le motif du licenciement, la procédure prévue par le code du travail doit être respectée.

Article 34 **Licenciement pour raison économique**

En cas de licenciement pour motif économique, le ou les salariés licenciés ont priorité de réemploi pour les postes de la qualification professionnelle à laquelle ils appartiennent, pendant un délai de un an à compter de la date d'expiration du préavis, effectué ou non.

S'il doit être procédé à des licenciements pour raison économique, l'ordre de licenciement pour chaque nature d'emploi est déterminé en tenant compte à la fois de la valeur professionnelle, de l'ancienneté dans l'établissement et des charges de famille, de la situation des salariés présentant des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment les personnes handicapées et les salariés âgés sans toutefois que cet ordre soit nécessairement préférentiel. Il est tenu compte, en outre, de la situation du personnel bénéficiant déjà d'une pension ou d'une retraite.

Article 35 **Indemnité de licenciement**

Mod. par Avenant n° 56, 7 févr. 2018, étendu par arr. 14 déc. 2018, JO 21 déc., applicable à compter du 1^{er} mai 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
CFBCT.
Syndicat(s) de salariés :
FTTA FO ;
CFTC CSFV ;
UNSA FCS ;
FNAF CGT.

Une indemnité légale distincte du préavis est accordée, en dehors du cas de faute grave, aux salariés licenciés ayant au moins 8 mois d'ancienneté continus dans l'entreprise ou l'établissement. Cette indemnité est calculée comme suit :

- Moins de 10 ans d'ancienneté : 1/4 par année d'ancienneté
- À partir de 10 ans d'ancienneté : 1/3 par année d'ancienneté

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule légale la plus avantageuse pour le salarié :

- Soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due

proportion.

Cette indemnité ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

L'indemnité de licenciement ci-dessus est doublée en cas de licenciement pour inaptitude lié à une maladie professionnelle ou un accident du travail. Dans ce cas, la condition d'ancienneté n'est pas applicable.

Article 36 Ancienneté

Mod. par Avenant n° 53, 8 mars 2017, étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 10 janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNTF ;

CFBCT ;

FBHF ;

SNVD.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise, on tient compte non seulement de la présence continue du contrat en cours, mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs dans l'entreprise à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave.

(Avenant n° 53, 8 mars 2017, étendu) Les dispositions prévues précédemment, sont d'application stricte dans le cadre du calcul de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite des salariés quittant volontairement l'entreprise visée par l'article 38 de la présente convention collective.

Chapitre X Retraite

Article 37 Retraite complémentaire

1

Adhésion des entreprises

(dans le respect des règles de compétence professionnelle et géographique prévues par l'accord national interprofessionnel de retraite du 8 décembre 1961)

En vertu de l'accord du 14 septembre 1971 prévoyant l'affiliation des entreprises de boucherie-charcuterie à l'U.I.R.I.C., et le regroupement entre l'U.I.R.I.C. et l'U.P.S. qui a abouti à la création de l'U.R.S. dont la gestion administrative est assurée par le Groupe PARUNION, et la réaffirmation, entre les parties soussignées du principe selon lequel la désignation de la Caisse de Retraite Complémentaire des salariés d'une branche professionnelle appartient uniquement à cette branche professionnelle, les partenaires sociaux désignent l'U.R.S.-PARUNION comme seule et unique caisse de retraite complémentaire des salariés des entreprises entrant dans le champ de la présente convention, à l'exclusion des salariés des entreprises de boucherie hippophagique qui sont affiliées à l'I.S.I.C.A.

2

Cotisations

Le taux contractuel minimum de cotisation est porté de 6 % à 7 % au 1^{er} janvier 1994.

3

Répartition de la cotisation

La cotisation est prise en charge par l'employeur et le salarié selon la répartition suivante :

- 60 % pour la part patronale ;
- 40 % pour la part salariale.

4

Assiette des cotisations

a) Personnel bénéficiant du régime des cadres

Dans la limite du plafond annuel des salaires soumis à cotisation au titre de la sécurité sociale.

b) Personnel non-cadre.

Depuis le 1^{er} janvier 2005, le taux de cotisation appelé, dans la limite du plafond de la Sécurité Sociale est fixé à 7,50 %, auquel il faut ajouter 1,25 % de régime supplémentaire.

La fraction de la rémunération, comprise entre le salaire plafond de la Sécurité Sociale et un montant égale à 3 fois ce même plafond, est fixée à un taux de cotisation de 20 %.

5

Validation des services passés

Conformément à l'annexe I du règlement intérieur de l'Arrco, il est précisé que la validation des services passés accomplis dans la profession avant ces augmentations de taux est la même que l'entreprise soit en activité ou ait disparu.

Article 38

Départ à la retraite et indemnité de départ à la retraite

Mod. par Avenant n° 54, 29 juin 2017, étendu par arr. 15 févr. 2018, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNTF ;

CFBCT ;

FBHF ;

SNVD.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAF CFE CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Les salariés quittant volontairement l'entreprise à l'âge légal de la retraite ont droit à une indemnité de départ fixée en fonction de leur ancienneté dans les entreprises de boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers, ayant l'un des codes NAF 15-1 F ; 52-2 C ; 52-6 D ou 55-5 D.

(Avenant n° 54, 29 juin 2017, étendu) Il en va de même pour les salariés justifiant d'une longue carrière et partant à la retraite à leur initiative avant l'âge légal conformément aux conditions prévues à l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale.

Le barème de l'indemnité est le suivant :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans le métier ;
- 2 mois après 15 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois après 25 ans d'ancienneté ;
- 3,5 mois après 30 ans d'ancienneté ;
- 4 mois après 35 ans d'ancienneté ;
- 4,5 mois après 40 ans d'ancienneté.

L'ancienneté dans les entreprises évoquée au paragraphe précédent s'entend des années de travail en tant que salarié, à l'exclusion des années passées en tant que chef d'entreprise ou associé. La définition de l'ancienneté prévue à l'article 36 de la convention collective trouve application dans ce cadre.

Enfin, il est spécifié que la durée de l'apprentissage, s'il a été fait dans une entreprise correspondant à la définition contenue à l'alinéa 1 du présent article, entre en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Chapitre XI Conciliation

Article 39

Commission nationale de conciliation

(Substitué la CPPNI, voir Accord du 17 mai 2018)

Pour faciliter l'application de la présente convention et en cas de litige dans son application, il est convenu entre les parties la constitution d'une commission nationale professionnelle de conciliation. Le secrétariat de cette com-

mission sera assuré par les organisations syndicales patronales signataires de la présente convention.

La commission de conciliation sera composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention nationale. Afin d'établir la parité au sein de la commission, les organisations syndicales patronales signataires de la présente convention désigneront leurs représentants en un nombre total pour elles deux, égal à celui des représentants des organisations de salariés. La commission nationale de conciliation sera convoquée chaque fois que l'une des parties en aura fait la demande. Le siège de la commission se trouvera être au siège de la confédération nationale de la boucherie et de la boucherie charcuterie française. Les convocations de la commission de conciliation seront donc adressées par les services de la C.F.B.C.T. comme indiqué ci-dessus, en accord avec les services de la F.B.H.F., de la confédération nationale de la triperie française, secteur détail, et du syndicat national des volaillers détaillants.

Comme son nom l'indique, la commission a pour tâche de concilier. Elle aura compétence pour traiter des problèmes de l'application et de l'interprétation de la présente convention. Elle n'interviendra pour résoudre un problème quelconque à l'échelon départemental ou régional que si les signataires d'accords départementaux ou régionaux en font expressément la demande. La commission de conciliation nationale n'a pas compétence pour traiter d'un problème social ayant pour cadre une ou plusieurs entreprises, une ou plusieurs localités.

Article 40

Commission régionale ou départementale de conciliation

(Substitué la CPPNI, voir Accord du 17 mai 2018)

Les convocations de la commission seront transmises par les services compétents des syndicats concernés affiliés à la C.F.B.C.T., à la F.B.H.F., à la C.N.T.F., secteur détail, ou au S.N.V.D. La commission sera composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés signataire de la convention collective dans le cadre de la région ou du département. Les représentants patronaux à la commission seront désignés en nombre égal aux représentants salariés. La commission sera convoquée chaque fois que l'une des parties signataires d'accords régionaux ou départementaux en fera la demande.

La commission a compétence pour traiter de l'application des conventions collectives régionales ou départementales et de l'application de la convention collective nationale.

Elle a également compétence pour traiter de tout problème se présentant à l'échelon d'un ou plusieurs établissements, d'une ou plusieurs localités des départements composant la région. Au cas où la commission de conciliation aurait à étudier un problème lié à l'entreprise d'un membre de la commission (patron ou salarié), ce membre de la commission serait remplacé pendant la séance de cette commission.

Le siège de la commission du conseil régional est au siège du syndicat du président de région.

Article 41

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du Code du Travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 133-8 dudit Code.

ANNEXES

Annexe I - Grille de classification des emplois

Mod. par Avenant n° 4, 20 mars 2007, étendu par arr. 4 oct. 2007, JO 12 oct.

Mod. par Avenant n° 15, 1^{er} oct. 2009, étendu par arr. 29 janv. 2010, JO 6 févr.

Avenant n° 19, 12 nov. 2009, étendu par arr. 21 avr. 2010, JO 29 avr. applicable à compter du 12 nov. 2009

Mod. par Avenant n° 27, 31 mai 2011, étendu par arr. 2 déc. 2011, JO 9 déc., applicable à compter du 31 mai 2011

Niveau I

Échelon A

Plongeur

Le plongeur est capable d'utiliser le lave-vaisselle, il connaît les produits de lavage, leur dosage et les règles d'hygiène élémentaires.

Employé d'entretien

L'employé d'entretien est chargé du nettoyage de l'ensemble des locaux professionnels et du matériel. Il connaît les produits à utiliser, leur dosage, les règles d'hygiène élémentaires contenues dans le guide de bonnes pratiques d'hygiène.

Échelon B

Chauffeur livreur

Le chauffeur livreur assure le chargement des produits et marchandises conformément aux règles sanitaires. Il en effectue la livraison et le déchargement.

Il maintient son véhicule en tenant compte des règles d'hygiène.

Il s'assure du bon entretien du véhicule.

Il est chargé de recevoir et de transmettre tous les documents administratifs et commerciaux relatifs aux transports effectués.

Employé administratif

L'employé administratif effectue toutes tâches administratives utiles au bon fonctionnement de l'entreprise, par exemple travail sur ordinateur, courrier...

Niveau II

Échelon A

Chauffeur livreur encaisseur

En plus des fonctions de chauffeur livreur (niveau I, échelon B), il a la responsabilité de toutes les opérations financières liées à l'encaissement des factures.

Caissier

Le caissier effectue seul toutes les opérations courantes de caisse. Il est apte à prendre des commandes. Il doit, par ailleurs, manifester de bonnes qualités relationnelles.

Vendeur

Le vendeur présente les viandes, prépare et présente les plats.

Il assure le service de la clientèle. Il doit, par ailleurs, manifester de bonnes qualités relationnelles.

Échelon B

Secrétaire aide-comptable

En plus des fonctions de l'employé administratif (niveau I, échelon B), il effectue toutes les opérations préparatoires au travail du comptable.

Boucher préparateur

Le boucher préparateur assure toutes les tâches d'exécution courantes nécessaires à la transformation des carcasses de leur état initial de gros morceaux de coupe jusqu'à leur présentation en morceaux de détail en vue de la mise en vente.

Tripier préparateur

Connaissances de base en triperie

F Identifier les différents produits tripiers ;

F Distinguer les différentes qualités des produits tripiers ;

F Maîtriser les méthodes de travail et les procédés : pesages, prise de température, qualité du produit, état de l'emballage.... ;

F Identifier les différents conditionnements des produits : palettes, cartons, chariots, bacs... ;

F Identifier et mettre en pratique les règles d'hygiène et de sécurité.

Missions

F Réceptionner et stocker les produits ;

F Reconnaître et vérifier les produits (température, quantité....) ;

F Étiqueter et emballer les produits selon le souhait des clients ;

F Stocker en chambre froide positive ou négative les produits prêts à expédier ;

F Préparer les livraisons et les expéditions.

Aptitudes requises

Être capable de :

F Respecter les délais (préparation des livraisons et des tournées d'expédition) ;

F Respecter des processus de contrôle rigoureux (décompte des quantités prélevée sur les stocks, étiquetage, estampillage...).

Charcutier traiteur

Le charcutier traiteur assure les tâches d'exécution courantes nécessaires à la réalisation des préparations et fabrications de base de charcuterie crue ou cuite traditionnelle et en charcuterie disposant d'un rayon traiteur.

Vendeur qualifié

En plus des fonctions du vendeur (niveau II, échelon A) il est capable d'apporter à la clientèle une information objective sur le choix des morceaux et leur préparation culinaire.

Il est titulaire du CQP vendeur, vendeuse qualifié(e).

Échelon C

Caissier aide-comptable

En plus des fonctions du caissier (niveau II, échelon A), il effectue toutes les opérations préparatoires au travail du comptable.

Niveau III

Mod. par Avenant n° 4, 20 mars 2007, étendu par arr. 4 oct. 2007, JO 12 oct.

Mod. par Avenant n° 27, 31 mai 2011, étendu par arr. 2 déc. 2011, JO 9 déc., applicable à compter du 31 mai 2011

Mod. par Avenant n° 57, 7 févr. 2018, étendu par arr. 14 déc. 2018, JO 22 déc., applicable à compter du 7 févr. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS.

Échelon A

Boucher préparateur qualifié (Avenant n° 4, 20 mars 2007, étendu)

Le boucher préparateur qualifié assure toutes les tâches d'exécution courante nécessaires à la transformation des carcasses de leur état initial de gros morceaux de coupe jusqu'à leur présentation en morceaux de détail en vue de la mise en vente.

Il est titulaire, soit du CAP de boucher, soit du CQP de technicien boucher, soit, par équivalence, du CTM de préparateur(trice) vendeur(se) option boucherie.

Il est titulaire du CAP de préparateur en produits carnés ou du CQP de technicien boucher.

Charcutier traiteur qualifié (Avenant n° 4, 20 mars 2007, étendu)

Le charcutier-traiteur qualifié assure les tâches d'exécution courante nécessaires à la réalisation des préparations et fabrications de base de charcuterie crue ou cuite traditionnelle et en charcuterie disposant d'un rayon traiteur.

Il est titulaire du CAP de charcutier-traiteur ou, par équivalence, du CTM de préparateur(trice) vendeur(se) option charcuterie-traiteur.

Tripier préparateur qualifié (Avenant n° 27, 31 mai 2011, étendu) assure les tâches de transformation et de commercialisation des abats blancs et des abats rouges depuis leur achat jusqu'à leur vente en produits élaborés à l'état cru ou cuit.

Il exerce son activité dans le respect des bonnes pratiques professionnelles dont celles relevant des règles d'hygiène, santé, sécurité et de législation du travail.

Après une certaine expérience et des formations complémentaires adaptées, il doit être capable d'accéder à des fonctions de responsabilité et de reprendre ou créer une entreprise.

Il est titulaire du CQP Tripier détaillant.

Charcutier préparateur qualifié (Avenant n° 57, 7 févr. 2018, étendu)

Le «Charcutier préparateur qualifié» est un professionnel qui maîtrise les techniques de transformation et de préparation de la viande de porc, il est capable de travailler d'autres matières premières : volailles, poissons, légumes.

Il est capable de présenter les produits, de communiquer des conseils techniques auprès du personnel de vente.

Il exerce son activité dans le respect des bonnes pratiques professionnelles dont celles relevant des règles d'hygiène, santé, sécurité et du respect de la législation du travail.

Après une certaine expérience et des formations complémentaires adaptées, il doit être capable de créer, reprendre et gérer une entreprise ou une unité de production.

Il est titulaire du CQP Charcutier préparateur qualifié.

Échelon B

Boucher préparateur vendeur qualifié

Le boucher préparateur vendeur qualifié effectue toutes les tâches du boucher préparateur qualifié (niveau III, échelon A).

Il est titulaire du CQP boucher préparateur vendeur, vendeuse qualifié(e) ou possède les connaissances technologiques et pratiques équivalentes.

Boucher traiteur qualifié

Le boucher traiteur qualifié est titulaire du CAP préparateur en produits carnés ou du CQP de technicien boucher.

Il est titulaire du CAP préparateur en produits carnés ou de CQP de technicien boucher et mention complémentaire employé traiteur ou possède les connaissances technologiques et pratiques équivalentes.

Ouvriers tripiers

Connaissances de base en triperie

F Il a les mêmes connaissances que le tripier préparateur niveau II «B» et ;

F Maîtrise les méthodes de travail et les procédés, si la fonction l'oblige, de : tranchage, parage, séparation des produits, mise sous-vide, affûtage des couteaux... ;

Missions

Trancheur/Opérateur découpe

F Séparation des différents produits des fressures : cœur, ris, foie, mou, hampe... ;

F Préparation des produits : parer, dénervé, dégraisser, trancher... (foies, cœurs, rognons, ris...) ;

F Désossage et roulage des têtes de veau (cuir + langue) ;

F Conditionnement des produits : mise sous-vide ;

Désosseur/Casseur de têtes

F Désossage des têtes de veau ;

F Prélèvement des joues et des langues ;

F Cassage des têtes de veau et des têtes de porc ;

F Conditionnement des produits : mise sous-vide, mise en barquette des cervelles... ;

Vendeur

F Présente les produits tripiers ;
F Prépare et présente les plats ;
F Assure le service de la clientèle ;
Il doit manifester de bonnes qualités relationnelles.
Il est fréquent que les ouvriers soient polyvalents et réalisent l'ensemble des opérations citées ci-dessus.
Aptitudes requises
F Bonne capacité d'adaptation ;
F Détecter toute anomalie survenue en cours de production ou au sujet de la qualité des produits travaillé ;
F Informer le chef d'atelier de toute anomalie rencontrée ;

Échelon C

Boucher charcutier traiteur qualifié (Avenant n° 4, 20 mars 2007, étendu)

Le boucher-charcutier-traiteur qualifié est titulaire :

- du CAP de boucher ou du CQP de technicien boucher et du CAP de charcutier-traiteur ;
- ou, par équivalence, du CTM de boucher-charcutier-traiteur.

Niveau IV

Échelon A

Comptable

Le comptable traduit en comptabilité toutes les opérations administratives, commerciales ou financières, les compose, les centralise et les assemble pour permettre d'en tirer : balances, bilan, comptes de résultats, prix de revient aux différents stades de la fabrication ou de la distribution.

Échelon B

Mod. par Avenant n° 19, 12 nov. 2009, étendu par arr. 21 avr. 2010, JO 29 avr. applicable à compter du 12 nov. 2009

Boucher Charcutier Traiteur très qualifié

Le «Boucher Charcutier Traiteur très qualifié» est titulaire du Baccalauréat professionnel de Boucher charcutier traiteur.

Échelon C

Mod. par Avenant n° 19, 12 nov. 2009, étendu par arr. 21 avr. 2010, JO 29 avr. applicable à compter du 12 nov. 2009

Boucher hautement qualifié

Le boucher hautement qualifié est titulaire du BP de boucher ou en possède le niveau et les compétences.

Il est capable d'assurer la responsabilité du rayon boucherie.

Le boucher hautement qualifié assiste dans toutes ses tâches le responsable de point de vente (Niveau VI, échelon A), il peut également le suppléer dans certaines de ses tâches.

Boucher traiteur hautement qualifié

Le boucher traiteur hautement qualifié est titulaire du BP de boucher ou en possède le niveau et les compétences.

Il est capable d'assurer la responsabilité du rayon traiteur.

Charcutier traiteur hautement qualifié

Le charcutier traiteur hautement qualifié est titulaire du BP de charcutier traiteur ou en possède le niveau et les compétences.

Il est capable d'assurer la responsabilité du rayon charcuterie traiteur.

Tripier responsable cuisson

Connaissances de base en triperie

- Il a les mêmes connaissances que le tripier préparateur niveau II échelon «B» et ;
- Identifie les différentes matières premières et ingrédient ;
- Maîtrise les méthodes de travail et les procédés : mode de cuisson, temps de cuisson, températures, fonctionne-

ment des machines... ;

Missions

- Organiser et planifier l'activité en fonction des commandes et des arrivages ;
- Réceptionner les matières premières, les ranger en respectant le plan de gestion des stocks ;
- Préparer les produits avant cuisson en respectant la nature des produits et les quantités (marinades, lavages...) ;
- Paramétrer la/les machine(s) avant lancement de la cuisson ;
- Lancer la cuisson et vérifier régulièrement les différents paramètres : temps, température...
- Procéder au nettoyage désinfection de la ou les machines en fin de poste ;
- Assurer la maintenance de premier niveau ;
- Détecter les non-conformités, les anomalies et les dysfonctionnements par rapport aux produits à la machine ;

Aptitudes requises

- Connaître et maîtriser le fonctionnement des différentes machines (ex : autoclave) ;
- Être rigoureux et méthodique ;
- Anticiper, réagir rapidement en cas de non-conformité machine et produit ;
- Transmettre l'information utile en fonction des besoins spécifiques de chaque interlocuteur interne.

Échelon D

Mod. par Avenant n° 19, 12 nov. 2009, étendu par arr. 21 avr. 2010, JO 29 avr. applicable à compter du 12 nov. 2009

Boucher charcutier Traiteur hautement qualifié

Le boucher charcutier traiteur hautement qualifié est titulaire du BP des deux spécialités ou en possède le niveau et le compétences.

Il est capable d'assurer la responsabilité des rayons boucherie charcuterie traiteur.

Niveau V

Agents de maîtrise

Mod. par Avenant n° 15, 1^{er} oct. 2009, étendu par arr. 29 janv. 2010, JO 6 févr.

Responsable de laboratoire adjoint

(Avenant n° 15, 1^{er} oct. 2009, étendu) Le responsable de laboratoire adjoint assiste dans toutes ses tâches le responsable de laboratoire (« Niveau VII », échelon A), il peut également le suppléer dans certaines de ses tâches.

Responsable de point de vente adjoint

(Avenant n° 15, 1^{er} oct. 2009, étendu) Le responsable de point de vente adjoint assiste dans toutes ses tâches le responsable de point de vente (« Niveau VII », échelon A), il peut le suppléer dans certaines de ses tâches.

Il peut également assurer le fonctionnement normal d'un point de vente sous une responsabilité hiérarchique.

Niveau VI

Agents de maîtrise

Échelon A

Responsable de laboratoire

Le responsable de laboratoire assure le fonctionnement du laboratoire.

Il a la responsabilité de toute la préparation des produits en vue de leur commercialisation.

Responsable de point de vente

La responsable de point de vente a la responsabilité du bon fonctionnement du point de vente (magasin, place de marché, tournée, etc...).

Responsable hygiène et sécurité

Le responsable hygiène et sécurité assure la mise en place et le respect des règles d'hygiène et de sécurité alimentaire dans l'entreprise.

Il est responsable de l'application des guides de bonnes pratiques d'hygiène ou de l'HACCP.

Il doit veiller à formation en ces domaines du personnel.

Échelon B

Assistant de chef d'entreprise

L'assistant de chef d'entreprise assiste dans toutes ses tâches le responsable d'entreprise (niveau VII). Il peut également assurer le fonctionnement d'un point de vente ou d'un rayon spécifique.

Il est titulaire du CQP d'assistant de chef d'entreprise.

Échelon C

Responsable de plusieurs points de vente

Le responsable de plusieurs points de vente assure le bon fonctionnement et la coordination des points de vente dont il est responsable.

Niveau VII

Cadres

Échelon A

Responsable de laboratoire

En plus des fonctions du responsable de laboratoire défini au niveau VI, il assure la gestion complète (embauche, fixation du salaire, répartition des tâches, pouvoir disciplinaire etc.) du personnel du laboratoire.

Responsable de point de vente

En plus des fonctions du responsable de point de vente défini au niveau VI, il assure la gestion complète (embauche, fixation du salaire, répartition des tâches, pouvoir disciplinaire etc.) du personnel du point de vente (magasin, place de marché, tournée, etc.).

Responsable des achats

Le responsable des achats doit satisfaire aux besoins de matières premières de l'entreprise. Pour cela, il a délégation de négociation auprès des fournisseurs auxquels il s'adresse dans le respect du cahier des charges de l'entreprise. Par ailleurs, il doit veiller au bon approvisionnement du ou des points de vente.

Échelon B

Responsable d'entreprise

Il assure la responsabilité du fonctionnement de l'entreprise.

Annexe II - Grille des salaires

Salaires conventionnels en vigueur au 1^{er} février 2006

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel 151 H 67
Ouvriers, employés		
Niveau I		
échelon A	plongeur	1259
	employé d'entretien	1259
échelon B	chauffeur - livreur	1273
	employé administratif	1273
Niveau II		
échelon A	chauffeur-livreur encaisseur	1289
	caissier	1289
	vendeur	1289

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel 151 H 67
échelon B	secrétaire aide-comptable	1306
	boucher préparateur	1306
	charcutier traiteur	1306
	vendeur qualifié	1306
	tripier préparateur	1306
échelon C	caissier aide-comptable	1327
Niveau III		
échelon A	boucher préparateur qualifié	1407
	charcutier traiteur qualifié	1407
échelon B	boucher préparateur vendeur qualifié	1438
	boucher traiteur qualifié	1438
	ouvrier tripier	1438
échelon C	boucher charcutier traiteur qualifié	1491
Niveau IV		
échelon A	comptable	1497
échelon B	boucher hautement qualifié	1567
	boucher traiteur hautement qualifié	1567
	charcutier traiteur hautement qualifié	1567
	tripier responsable cuisson	1567
échelon C	boucher charcutier traiteur hautement qualifié	1648
Agents de maîtrise et cadres		
Niveau V		
	responsable de laboratoire adjoint	1784
	responsable de point de vente adjoint	1784
Niveau VI		
échelon A	responsable de laboratoire	1948
	responsable de point de vente	1948
	responsable hygiène et sécurité	1948
échelon B	assistant chef d'entreprise	1958
échelon C	responsable de plusieurs points de vente	2195
Niveau VII		
échelon A	responsable de laboratoire	2501
	responsable de point de vente	2501
	responsable des achats	2501
échelon B	responsable d'entreprise	2563

Avenant n° 16 du 1^{er} octobre 2009

[Étendu par arr. 10 févr. 2010, JO 23 févr., applicable à compter du 1^{er} oct. 2009]

Article 1er

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} octobre 2009, après revalorisation de 0,5 % sur tous les postes est celle figurant en annexe.

Article 2

La prochaine réunion de négociation salariale a été fixée le 19 janvier 2010.

Article 3

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du Code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit Code.

Salaires conventionnels en vigueur au 1^{er} octobre 2009

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
Ouvriers, Employés		
Niveau I		
échelon A	plongeur	1386
	employé d'entretien	1386
échelon B	chauffeur - livreur	1402
	employé administratif	1402
Niveau II		
échelon A	chauffeur-livreur encaisseur	1419
	caissier	1419
	vendeur	1419
échelon B	secrétaire aide-comptable	1438
	boucher préparateur	1438
	charcutier traiteur	1438
	vendeur qualifié	1438
	tripier préparateur	1438
échelon C	caissier aide-comptable	1459
Niveau III		
échelon A	boucher préparateur qualifié	1549
	charcutier traiteur qualifié	1549
échelon B	boucher préparateur vendeur qualifié	1584
	boucher traiteur qualifié	1584
	ouvrier tripier	1584
échelon C	boucher charcutier traiteur qualifié	1642
Niveau IV		
échelon A	comptable	1648

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
échelon B	boucher hautement qualifié	1726
	boucher traiteur hautement qualifié	1726
	charcutier traiteur hautement qualifié	1726
	tripier responsable cuisson	1726
échelon C	boucher charcutier traiteur hautement qualifié	1814
Agents de maîtrise et cadres		
Niveau V		
	responsable de laboratoire adjoint	1965
	responsable de point de vente adjoint	1965
Niveau VI		
échelon A	responsable de laboratoire	2144
	responsable de point de vente	2144
	responsable hygiène et sécurité	2144
échelon B	assistant chef d'entreprise	2158
échelon C	responsable de plusieurs points de vente	2417
Niveau VII		
échelon A	responsable de laboratoire	2754
	responsable de point de vente	2754
	responsable des achats	2754
échelon B	responsable d'entreprise	2822

Avenant n° 21 du 20 mai 2010

[Étendu par arr. 27 oct. 2010, JO 10 nov.]

Article 1er

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} juin 2010, après revalorisation de 2 % sur tous les postes est celle figurant en annexe.

Article 2

La prochaine réunion de négociation salariale a été fixée le 7 septembre 2010.

Article 3

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du Code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit Code.

Salaires conventionnels en vigueur au 1^{er} juin 2010

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
Ouvrier(e)s, employé(e)s		
Niveau I		
échelon A	plongeur	1414
	employé d'entretien	1414

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
échelon B	chauffeur - livreur	1430
	employé administratif	1430
Niveau II		
échelon A	chauffeur-livreur encaisseur	1447
	caissier	1447
	vendeur	1447
échelon B	secrétaire aide-comptable	1467
	boucher préparateur	1467
	charcutier traiteur	1467
	vendeur qualifié	1467
	tripier préparateur	1467
échelon C	caissier aide-comptable	1488
Niveau III		
échelon A	boucher préparateur qualifié	1580
	charcutier traiteur qualifié	1580
échelon B	boucher préparateur vendeur qualifié	1616
	boucher traiteur qualifié	1616
	ouvrier tripier	1616
échelon C	boucher charcutier traiteur qualifié	1675
Niveau IV		
échelon A	comptable	1681
échelon B	boucher charcutier traiteur très qualifié	1734
échelon C	boucher hautement qualifié	1761
	boucher traiteur hautement qualifié	1761
	charcutier traiteur hautement qualifié	1761
	tripier responsable cuisson	1761
échelon D	boucher charcutier traiteur hautement qualifié	1850
Agents de maîtrise et cadres		
Niveau V		
	responsable de laboratoire adjoint	2004
	responsable de point de vente adjoint	2004
Niveau VI		
échelon A	responsable de laboratoire	2187
	responsable de point de vente	2187
	responsable hygiène et sécurité	2187
échelon B	assistant chef d'entreprise	2201
échelon C	responsable de plusieurs points de vente	2465
Niveau VII		

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
échelon A	responsable de laboratoire	2809
	responsable de point de vente	2809
	responsable des achats	2809
échelon B	responsable d'entreprise	2878

Avenant n° 23 du 12 janvier 2011

[Étendu par arr. 3 mai 2011, JO 10 mai]

Article 1er

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} février 2011, après revalorisation de 2 % sur tous les postes est celle figurant en annexe.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du Code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit Code.

Salaires conventionnels en vigueur au 1^{er} février 2011

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
Ouvrier(e)s, employé(e)s		
Niveau I		
échelon A	plongeur	1442
	employé d'entretien	1442
échelon B	chauffeur - livreur	1459
	employé administratif	1459
Niveau II		
échelon A	chauffeur-livreur encaisseur	1476
	caissier	1476
	vendeur	1476
échelon B	secrétaire aide-comptable	1496
	boucher préparateur	1496
	charcutier traiteur	1496
	vendeur qualifié	1496
	tripier préparateur	1496
échelon C	caissier aide-comptable	1518
Niveau III		
échelon A	boucher préparateur qualifié	1612
	charcutier traiteur qualifié	1612
échelon B	boucher préparateur vendeur qualifié	1648
	boucher traiteur qualifié	1648
	ouvrier tripier	1648

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
échelon C	boucher charcutier traiteur qualifié	1709
Niveau IV		
échelon A	comptable	1715
échelon B	Boucher charcutier traiteur très qualifié	1769
échelon C	boucher hautement qualifié	1796
	boucher traiteur hautement qualifié	1796
	charcutier traiteur hautement qualifié	1796
	tripier responsable cuisson	1796
échelon D	boucher charcutier traiteur hautement qualifié	1887
Agents de maîtrise et cadres		
Niveau V		
	responsable de laboratoire adjoint	2044
	responsable de point de vente adjoint	2044
Niveau VI		
échelon A	responsable de laboratoire	2231
	responsable de point de vente	2231
	responsable hygiène et sécurité	2231
échelon B	assistant chef d'entreprise	2245
échelon C	responsable de plusieurs points de vente	2514
Niveau VII		
échelon A	responsable de laboratoire	2865
	responsable de point de vente	2865
	responsable des achats	2865
échelon B	responsable d'entreprise	2936

Avenant n° 29 du 8 septembre 2011

[Étendu par arr. 29 déc. 2011, JO 5 janv. 2012, applicable à compter du 1^{er} oct. 2011]

Article 1er

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} octobre 2011, après revalorisation de 0,5 % sur tous les postes est celle figurant en annexe.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du Code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit Code.

Salaires conventionnels en vigueur au 1^{er} octobre 2011

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
Ouvrier(e)s, employé(es)		
Niveau I		
échelon A	plongeur	1449
	employé d'entretien	1449
échelon B	chauffeur - livreur	1466
	employé administratif	1466
Niveau II		
échelon A	chauffeur-livreur encaisseur	1483
	caissier	1483
	vendeur	1483
échelon B	secrétaire aide-comptable	1503
	boucher préparateur	1503
	charcutier traiteur	1503
	vendeur qualifié	1503
	tripier préparateur	1503
échelon C	caissier aide-comptable	1526
Niveau III		
échelon A	boucher préparateur qualifié	1620
	charcutier traiteur qualifié	1620
	tripier préparateur qualifié	1620
échelon B	boucher préparateur vendeur qualifié	1656
	boucher traiteur qualifié	1656
	ouvrier tripier	1656
échelon C	boucher charcutier traiteur qualifié	1718
Niveau IV		
échelon A	comptable	1724
échelon B	boucher charcutier traiteur très qualifié	1778
échelon C	boucher hautement qualifié	1805
	boucher traiteur hautement qualifié	1805
	charcutier traiteur hautement qualifié	1805
	tripier responsable cuisson	1805
échelon D	boucher charcutier traiteur hautement qualifié	1896
Agents de maîtrise et cadres		
Niveau V		
	responsable de laboratoire adjoint	2054
	responsable de point de vente adjoint	2054
Niveau VI		

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
échelon A	responsable de laboratoire	2242
	responsable de point de vente	2242
	responsable hygiène et sécurité	2242
échelon B	assistant chef d'entreprise	2256
échelon C	responsable de plusieurs points de vente	2527
Niveau VII		
échelon A	responsable de laboratoire	2879
	responsable de point de vente	2879
	responsable des achats	2879
échelon B	responsable d'entreprise	2951

Avenant n° 32 du 19 janvier 2012

[Étendu par arr. 3 mai 2012, JO 13 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT ;

FBHF ;

SNVD ;

SNTF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFE CGC ;

CSFV CFTC.

Article 1er

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} février 2012, après revalorisation de 1,5 % sur tous les postes est celle figurant en annexe.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du Code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit Code.

Salaires conventionnels en vigueur au 1^{er} février 2012

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
Ouvrier(e)s, employé(e)s		
Niveau I		
échelon A	plongeur	1471
	employé d'entretien	1471
échelon B	chauffeur - livreur	1488
	employé administratif	1488
Niveau II		

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
échelon A	chauffeur-livreur encaisseur	1505
	caissier	1505
	vendeur	1505
échelon B	secrétaire aide-comptable	1526
	boucher préparateur	1526
	charcutier traiteur	1526
	vendeur qualifié	1526
	tripier préparateur	1526
échelon C	caissier aide-comptable	1549
Niveau III		
échelon A	boucher préparateur qualifié	1644
	charcutier traiteur qualifié	1644
	tripier préparateur qualifié	1644
échelon B	boucher préparateur vendeur qualifié	1681
	boucher traiteur qualifié	1681
	ouvrier tripier	1681
échelon C	boucher charcutier traiteur qualifié	1744
Niveau IV		
échelon A	comptable	1750
échelon B	boucher charcutier traiteur très qualifié	1805
échelon C	boucher hautement qualifié	1832
	boucher traiteur hautement qualifié	1832
	charcutier traiteur hautement qualifié	1832
	tripier responsable cuisson	1832
échelon D	boucher charcutier traiteur hautement qualifié	1924
Agents de maîtrise et cadres		
Niveau V		
	responsable de laboratoire adjoint	2085
	responsable de point de vente adjoint	2085
Niveau VI		
échelon A	responsable de laboratoire	2276
	responsable de point de vente	2276
	responsable hygiène et sécurité	2276
échelon B	assistant chef d'entreprise	2290
échelon C	responsable de plusieurs points de vente	2565
Niveau VII		

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
échelon A	responsable de laboratoire	2922
	responsable de point de vente	2922
	responsable des achats	2922
échelon B	responsable d'entreprise	2995

Avenant n° 34 du 25 septembre 2012

[Étendu par arr. 21 déc. 2012, JO 26 déc., applicable à compter du 1^{er} oct. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT ;

FBHF ;

SNVD ;

CNTF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC AGRO ;

CSFV CFTC.

Article 1er

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} octobre 2012, après revalorisation de 1 % sur tous les postes est celle figurant en annexe.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du Code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit Code.

Salaires conventionnels en vigueur au 1^{er} octobre 2012

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
Ouvrier(e)s, employé(e)s		
Niveau I		
échelon A	Plongeur	1486
	Employé d'entretien	1486
échelon B	chauffeur - livreur	1503
	employé administratif	1503
Niveau II		
échelon A	chauffeur-livreur encaisseur	1520
	caissier	1520
	vendeur	1520

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
échelon B	secrétaire aide-comptable	1541
	boucher préparateur	1541
	charcutier traiteur	1541
	vendeur qualifié	1541
	tripier préparateur	1541
échelon C	caissier aide-comptable	1564
Niveau III		
échelon A	boucher préparateur qualifié	1660
	charcutier traiteur qualifié	1660
	tripier préparateur qualifié	1660
échelon B	boucher préparateur vendeur qualifié	1698
	boucher traiteur qualifié	1698
	ouvrier tripier	1698
échelon C	boucher charcutier traiteur qualifié	1761
Niveau IV		
échelon A	comptable	1768
échelon B	boucher charcutier traiteur très qualifié	1823
échelon C	boucher hautement qualifié	1850
	boucher traiteur hautement qualifié	1850
	charcutier traiteur hautement qualifié	1850
	tripier responsable cuisson	1850
échelon D	boucher charcutier traiteur hautement qualifié	1943
Agents de maîtrise et cadres		
Niveau V		
	responsable de laboratoire adjoint	2106
	responsable de point de vente adjoint	2106
Niveau VI		
échelon A	responsable de laboratoire	2299
	responsable de point de vente	2299
	responsable hygiène et sécurité	2299
échelon B	assistant chef d'entreprise	2313
échelon C	responsable de plusieurs points de vente	2591
Niveau VII		
échelon A	responsable de laboratoire	2951
	responsable de point de vente	2951
	responsable des achats	2951
échelon B	responsable d'entreprise	3025

Avenant n° 36 du 22 janvier 2013

[Étendu par arr. 19 avr. 2013, JO 27 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT ;

FBHF ;

SNVD ;

CNTF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC AGRO ;

CSFV CFTC.

Article 1er

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} février 2013, après revalorisation de 1,5 % sur tous les postes est celle figurant en annexe.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du Code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit Code.

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
Ouvrier(e)s, employé(e)s		
Niveau I		
échelon A	plongeur	1508
	employé d'entretien	1508
échelon B	chauffeur - livreur	1526
	employé administratif	1526
Niveau II		
échelon A	chauffeur-livreur encaisseur	1543
	caissier	1543
	vendeur	1543
échelon B	secrétaire aide-comptable	1564
	boucher préparateur	1564
	charcutier traiteur	1564
	vendeur qualifié	1564
	tripier préparateur	1564
échelon C	caissier aide-comptable	1587
Niveau III		
échelon A	boucher préparateur qualifié	1685
	charcutier traiteur qualifié	1685
	tripier préparateur qualifié	1685

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
échelon B	boucher préparateur vendeur qualifié	1723
	boucher traiteur qualifié	1723
	ouvrier tripier	1723
échelon C	boucher charcutier traiteur qualifié	1787
Niveau IV		
échelon A	comptable	1795
échelon B	boucher charcutier traiteur très qualifié	1850
échelon C	boucher hautement qualifié	1878
	boucher traiteur hautement qualifié	1878
	charcutier traiteur hautement qualifié	1878
	tripier responsable cuisson	1878
échelon D	boucher charcutier traiteur hautement qualifié	1972
Agents de maîtrise et cadres		
Niveau V		
	responsable de laboratoire adjoint	2138
	responsable de point de vente adjoint	2138
Niveau VI		
échelon A	responsable de laboratoire	2333
	responsable de point de vente	2333
	responsable hygiène et sécurité	2333
échelon B	assistant chef d'entreprise	2348
échelon C	responsable de plusieurs points de vente	2630
Niveau VII		
échelon A	responsable de laboratoire	2995
	responsable de point de vente	2995
	responsable des achats	2995
échelon B	responsable d'entreprise	3070

Avenant n° 40 du 22 janvier 2014

[Étendu par arr. 12 juin 2014, JO 21 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

C.F.B.C.T ;

F.B.H.F ;

S.N.V.D ;

C.N.T.F.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F.G.T.A FO ;

F.G.A CFDT ;

C.F.E CGC ;

Article 1er

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} février 2014, après revalorisation de 1,5 % sur tous les postes est celle figurant en annexe.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du Code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit Code.

Salaires conventionnels en vigueur au 1^{er} février 2014

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
Ouvrier(e)s, employé(e)s		
Niveau I		
échelon A	plongeur	1531
	employé d'entretien	1531
échelon B	chauffeur - livreur	1549
	employé administratif	1549
Niveau II		
échelon A	chauffeur-livreur encaisseur	1566
	caissier	1566
	vendeur	1566
échelon B	secrétaire aide-comptable	1587
	boucher préparateur	1587
	charcutier traiteur	1587
	vendeur qualifié	1587
	tripier préparateur	1587
échelon C	caissier aide-comptable	1611
Niveau III		
échelon A	boucher préparateur qualifié	1710
	charcutier traiteur qualifié	1710
	tripier préparateur qualifié	1710
échelon B	boucher préparateur vendeur qualifié	1749
	boucher traiteur qualifié	1749
	ouvrier tripier	1749
échelon C	boucher charcutier traiteur qualifié	1814
Niveau IV		
échelon A	comptable	1822
échelon B	boucher charcutier traiteur très qualifié	1878

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
échelon C	boucher hautement qualifié	1906
	boucher traiteur hautement qualifié	1906
	charcutier traiteur hautement qualifié	1906
	tripier responsable cuisson	1906
échelon D	boucher charcutier traiteur hautement qualifié	2002
Agents de maîtrise et cadres		
Niveau V		
	responsable de laboratoire adjoint	2170
	responsable de point de vente adjoint	2170
Niveau VI		
échelon A	responsable de laboratoire	2368
	responsable de point de vente	2368
	responsable hygiène et sécurité	2368
échelon B	assistant chef d'entreprise	2383
échelon C	responsable de plusieurs points de vente	2669
Niveau VII		
échelon A	responsable de laboratoire	3040
	responsable de point de vente	3040
	responsable des achats	3040
échelon B	responsable d'entreprise	3116

Avenant n° 43 du 22 janvier 2015

[Étendu par arr. 2 juill. 2015, JO 16 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNTF ;
CFBCT ;
FBHF ;
SNVD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
FNAA CFE CGC ;
FGA CFDT.

Article 1er

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} février 2015, après revalorisation de 1,1 % sur tous les postes est celle figurant en annexe.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du Code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit Code.

Salaires conventionnels en vigueur au 1^{er} février 2015

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
Ouvrier(e)s, employé(e)s		
Niveau I		
échelon A	plongeur	1548
	employé d'entretien	1548
échelon B	chauffeur - livreur	1566
	employé administratif	1566
Niveau II		
échelon A	chauffeur-livreur encaisseur	1583
	caissier	1583
	vendeur	1583
échelon B	secrétaire aide-comptable	1604
	boucher préparateur	1604
	charcutier traiteur	1604
	vendeur qualifié	1604
	tripier préparateur	1604
échelon C	caissier aide-comptable	1629
Niveau III		
échelon A	boucher préparateur qualifié	1729
	charcutier traiteur qualifié	1729
	tripier préparateur qualifié	1729
échelon B	boucher préparateur vendeur qualifié	1768
	boucher traiteur qualifié	1768
	ouvrier tripier	1768
échelon C	boucher charcutier traiteur qualifié	1834
Niveau IV		
échelon A	comptable	1842
échelon B	boucher charcutier traiteur très qualifié	1899
échelon C	boucher hautement qualifié	1927
	boucher traiteur hautement qualifié	1927
	charcutier traiteur hautement qualifié	1927
	tripier responsable cuisson	1927
échelon D	boucher charcutier traiteur hautement qualifié	2024
Agents de maîtrise et cadres		
Niveau V		
	responsable de laboratoire adjoint	2194
	responsable de point de vente adjoint	2194
Niveau VI		

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
échelon A	responsable de laboratoire	2394
	responsable de point de vente	2394
	responsable hygiène et sécurité	2394
échelon B	assistant chef d'entreprise	2409
échelon C	responsable de plusieurs points de vente	2698
Niveau VII		
échelon A	responsable de laboratoire	3073
	responsable de point de vente	3073
	responsable des achats	3073
échelon B	responsable d'entreprise	3150

Avenant n° 45 du 28 mai 2015

[Étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 10 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT ;

FBHF ;

SNVD ;

CNTF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO ;

CSFV CFTC.

Article 1er

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} juin 2015, après revalorisation de 0,4 % sur tous les postes est celle figurant en annexe.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du Code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit Code.

Salaires conventionnels en vigueur au 1^{er} juin 2015

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
Ouvrier(e)s, employé(e)s		
Niveau I		
échelon A	plongeur	1554
	employé d'entretien	1554
échelon B	chauffeur - livreur	1572
	employé administratif	1572
Niveau II		

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
Ouvrier(e)s, employé(e)s		
échelon A	chauffeur-livreur encaisseur	1589
	caissier	1589
	vendeur	1589
échelon B	secrétaire aide-comptable	1610
	boucher préparateur	1610
	charcutier traiteur	1610
	vendeur qualifié	1610
	tripier préparateur	1610
échelon C	caissier aide-comptable	1636
Niveau III		
échelon A	boucher préparateur qualifié	1736
	charcutier traiteur qualifié	1736
	tripier préparateur qualifié	1736
échelon B	boucher préparateur vendeur qualifié	1775
	boucher traiteur qualifié	1775
	ouvrier tripier	1775
échelon C	boucher charcutier traiteur qualifié	1841
Niveau IV		
échelon A	comptable	1849
échelon B	boucher charcutier traiteur très qualifié	1907
échelon C	boucher hautement qualifié	1935
	boucher traiteur hautement qualifié	1935
	charcutier traiteur hautement qualifié	1935
	tripier responsable cuisson	1935
échelon D	boucher charcutier traiteur hautement qualifié	2032
Agents de maîtrise et cadres		
Niveau V		
	responsable de laboratoire adjoint	2203
	responsable de point de vente adjoint	2203
Niveau VI		
échelon A	responsable de laboratoire	2404
	responsable de point de vente	2404
	responsable hygiène et sécurité	2404
échelon B	assistant chef d'entreprise	2419
échelon C	responsable de plusieurs points de vente	2709
Niveau VII		

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
Ouvrier(e)s, employé(e)s		
échelon A	responsable de laboratoire	3085
	responsable de point de vente	3085
	responsable des achats	3085
échelon B	responsable d'entreprise	3163

Avenant n° 46 du 10 décembre 2015

[Étendu par arr. 21 mars 2016, JO 26 mars, applicable à compter du 1^{er} févr. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT ;

FBHF ;

SNVD ;

CNTF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC ;

CSFV CFTC.

Article 1er

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} février 2016, après revalorisation de 1,5 % sur tous les postes est celle figurant en annexe.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du Code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit Code.

Salaires conventionnels en vigueur au 1^{er} février 2016

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 h
Ouvrier(e)s, Employé(e)s		
Niveau I		
échelon A	plongeur	1577
	employé d'entretien	1577
échelon B	chauffeur-livreur	1596
	employé administratif	1596
Niveau II		
échelon A	chauffeur-livreur encaisseur	1613
	caissier	1613
	vendeur	1613

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 h
échelon B	secrétaire aide-comptable	1634
	boucher préparateur	1634
	charcutier traiteur	1634
	vendeur qualifié	1634
	tripier préparateur	1634
échelon C	caissier aide-comptable	1661
Niveau III		
échelon A	boucher préparateur qualifié	1762
	charcutier traiteur qualifié	1762
	tripier préparateur qualifié	1762
échelon B	boucher préparateur vendeur qualifié	1802
	boucher traiteur qualifié	1802
	ouvrier tripier	1802
échelon C	boucher charcutier traiteur qualifié	1869
Niveau IV		
échelon A	comptable	1877
échelon B	boucher charcutier traiteur très qualifié	1936
échelon C	boucher hautement qualifié	1964
	boucher traiteur hautement qualifié	1964
	charcutier traiteur hautement qualifié	1964
	tripier responsable cuisson	1964
échelon D	boucher charcutier traiteur hautement qualifié	2062
Agents de maîtrise et cadres		
Niveau V		
	responsable de laboratoire adjoint	2236
	responsable de point de vente adjoint	2236
Niveau VI		
échelon A	responsable de laboratoire	2440
	responsable de point de vente	2440
	responsable hygiène et sécurité	2440
échelon B	assistant chef d'entreprise	2455
échelon C	responsable de plusieurs points de vente	2750
Niveau VII		
échelon A	responsable de laboratoire	3131
	responsable de point de vente	3131
	responsable des achats	3131
échelon B	responsable d'entreprise	3210

Avenant n° 51 du 15 septembre 2016

[Étendu par arr. 5 janv. 2017, JO 14 janv.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT ;

FBHF ;

SNVD ;

CNTF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO ;

CSFV CFTC.

Article 1er

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} octobre 2016, après revalorisation de 0.5 % sur tous les postes est celle figurant en annexe.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du Code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit Code.

Salaires conventionnels en vigueur au 1^{er} octobre 2016

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
Ouvrier(e)s, employé(e)s		
Niveau I		
échelon A	plongeur	1585
	employé d'entretien	1585
échelon B	chauffeur - livreur	1604
	employé administratif	1604
Niveau II		
échelon A	chauffeur-livreur encaisseur	1621
	caissier	1621
	vendeur	1621
échelon B	secrétaire aide-comptable	1642
	boucher préparateur	1642
	charcutier traiteur	1642
	vendeur qualifié	1642
	tripier préparateur	1642
échelon C	caissier aide-comptable	1669
Niveau III		
échelon A	boucher préparateur qualifié	1771
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives		Mise à jour (juin 2025) 75
	tripier préparateur qualifié	1771

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
échelon B	boucher préparateur vendeur qualifié	1811
	boucher traiteur qualifié	1811
	ouvrier tripier	1811
échelon C	boucher charcutier traiteur qualifié	1878
Niveau IV		
échelon A	comptable	1886
échelon B	boucher charcutier traiteur très qualifié	1946
échelon C	boucher hautement qualifié	1974
	boucher traiteur hautement qualifié	1974
	charcutier traiteur hautement qualifié	1974
	tripier responsable cuisson	1974
échelon D	boucher charcutier traiteur hautement qualifié	2072
Agents de maîtrise et cadres		
Niveau V		
	responsable de laboratoire adjoint	2247
	responsable de point de vente adjoint	2247
Niveau VI		
échelon A	responsable de laboratoire	2452
	responsable de point de vente	2452
	responsable hygiène et sécurité	2452
échelon B	assistant chef d'entreprise	2467
échelon C	responsable de plusieurs points de vente	2764
Niveau VII		
échelon A	responsable de laboratoire	3147
	responsable de point de vente	3147
	responsable des achats	3147
échelon B	responsable d'entreprise	3226

Avenant n° 52 du 18 janvier 2017

[Étendu par arr. 28 nov. 2017, JO 8 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT ;
 FBHF ;
 SNVD ;
 CNTF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
 FGA CFDT ;
 CFE CGC AGRO ;

Article 1er

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} février 2017, après revalorisation de 1,2 % sur tous les postes est celle figurant en annexe.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du Code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit Code.

Salaires conventionnels en vigueur au 1^{er} février 2017

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
Ouvrier(e)s, employé(e)s		
Niveau I		
échelon A	plongeur	1604
	employé d'entretien	1604
échelon B	chauffeur - livreur	1623
	employé administratif	1623
Niveau II		
échelon A	chauffeur-livreur encaisseur	1640
	caissier	1640
	vendeur	1640
échelon B	secrétaire aide-comptable	1662
	boucher préparateur	1662
	charcutier traiteur	1662
	vendeur qualifié	1662
	tripier préparateur	1662
échelon C	caissier aide-comptable	1689
Niveau III		
échelon A	boucher préparateur qualifié	1792
	charcutier traiteur qualifié	1792
	tripier préparateur qualifié	1792
échelon B	boucher préparateur vendeur qualifié	1833
	boucher traiteur qualifié	1833
	ouvrier tripier	1833
échelon C	boucher charcutier traiteur qualifié	1901
Niveau IV		
échelon A	comptable	1909
échelon B	boucher charcutier traiteur très qualifié	1969

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
échelon C	boucher hautement qualifié	1998
	boucher traiteur hautement qualifié	1998
	charcutier traiteur hautement qualifié	1998
	tripier responsable cuisson	1998
échelon D	boucher charcutier traiteur hautement qualifié	2097
Agents de maîtrise et cadres		
Niveau V		
	responsable de laboratoire adjoint	2274
	responsable de point de vente adjoint	2274
Niveau VI		
échelon A	responsable de laboratoire	2481
	responsable de point de vente	2481
	responsable hygiène et sécurité	2481
échelon B	assistant chef d'entreprise	2497
échelon C	responsable de plusieurs points de vente	2797
Niveau VII		
échelon A	responsable de laboratoire	3185
	responsable de point de vente	3185
	responsable des achats	3185
échelon B	responsable d'entreprise	3265

Avenant n° 58 du 17 mai 2018

[Étendu par arr. 5 juin 2019, JO 13 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FSC UNSA ;

CSFV CFTC.

Article 1er

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} juin 2018, après revalorisation de 1 % sur tous les postes est celle figurant en annexe.

Article 2

Il est créé un article 31 bis à la convention collective nationale, intitulé «Prime de fin d'année», rédigé comme suit : voir cet article

Article 3

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L 2231-6, L 2261-1, L 2262-8, D 2231-2, D 2231-3, D 2231-7 et D 2231-8 du Code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L 2261-15 dudit Code.

Salaires conventionnels en vigueur au 1^{er} juin 2018

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
Ouvrier(e)s, employé(e)s		
Niveau I		
échelon A	plongeur	1620
	employé d'entretien	1620
échelon B	chauffeur - livreur	1639
	employé administratif	1639
Niveau II		
échelon A	chauffeur-livreur encaisseur	1656
	caissier	1656
	vendeur	1656
échelon B	secrétaire aide-comptable	1679
	boucher préparateur	1679
	charcutier traiteur	1679
	vendeur qualifié	1679
	tripier préparateur	1679
échelon C	caissier aide-comptable	1706
Niveau III		
échelon A	boucher préparateur qualifié	1810
	charcutier traiteur qualifié	1810
	tripier préparateur qualifié	1810
	boucher hippophagique préparateur qualifié	1810
échelon B	boucher préparateur vendeur qualifié	1851
	boucher traiteur qualifié	1851
	ouvrier tripier	1851
échelon C	boucher charcutier traiteur qualifié	1920
Niveau IV		
échelon A	comptable	1928
échelon B	boucher charcutier traiteur très qualifié	1989
échelon C	boucher hautement qualifié	2018
	boucher traiteur hautement qualifié	2018
	charcutier traiteur hautement qualifié	2018
	tripier responsable cuisson	2018
échelon D	boucher charcutier traiteur hautement qualifié	2118
Agents de maîtrise et cadres		
Niveau V		
	responsable de laboratoire adjoint	2297
	responsable de point de vente adjoint	2297

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
Niveau VI		
échelon A	responsable de laboratoire	2506
	responsable de point de vente	2506
	responsable hygiène et sécurité	2506
échelon B	assistant chef d'entreprise	2522
échelon C	responsable de plusieurs points de vente	2825
Niveau VII		
échelon A	responsable de laboratoire	3217
	responsable de point de vente	3217
	responsable des achats	3217
échelon B	responsable d'entreprise	3298

Avenant n° 62 du 19 février 2020

[Étendu par arr. 22 juill. 2020, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FSC UNSA ;

CSFV CFTC.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche «boucherie boucherie-charcuterie boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers» se sont réunis le 19 février 2020 en CPPNI dans le cadre de la négociation des salaires minima conventionnels.

Les partenaires sociaux regrettent de devoir constater les effets des délais toujours plus longs de l'extension des avenants et accords par le Ministère du travail et notamment sur les accords salaires.

De tels délais ont créé des distorsions de concurrence importantes entre les entreprises non adhérentes et adhérentes à une organisation syndicale d'employeurs et ont pénalisé fortement les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective.

L'attention du ministère du travail est attirée sur ce point sensible.

Article 1er

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable, après revalorisation de 1,8 % sur tous les postes est celle figurant en annexe.

Article 2

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Article 3

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 5

Les partenaires sociaux conviennent qu'une nouvelle revalorisation des salaires sera négociée en CPPNI avant le 30 juin 2020.

Article 6

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-26, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du Code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit Code.

Salaires conventionnels

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 h
Ouvrier(e)s, Employé(e)s		
Niveau I		
échelon A	plongeur	1649
	employé d'entretien	1649
échelon B	chauffeur - livreur	1669
	employé administratif	1669
Niveau II		
échelon A	chauffeur-livreur encaisseur	1686
	caissier	1686
	vendeur	1686
échelon B	secrétaire aide-comptable	1709
	boucher préparateur	1709
	charcutier traiteur	1709
	vendeur qualifié	1709
	tripier préparateur	1709
échelon C	caissier aide-comptable	1737
Niveau III		
échelon A	boucher préparateur qualifié	1843
	charcutier traiteur qualifié	1843
	charcutier préparateur qualifié	1843
	tripier préparateur qualifié	1843
	boucher hippophagique préparateur qualifié	1843
échelon B	boucher préparateur vendeur qualifié	1884
	boucher traiteur qualifié	1884
	ouvrier tripier	1884
échelon C	boucher charcutier traiteur qualifié	1955
Niveau IV		
échelon A	comptable	1963

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 h
échelon B	boucher charcutier traiteur très qualifié	2025
échelon C	boucher hautement qualifié	2054
	boucher traiteur hautement qualifié	2054
	charcutier traiteur hautement qualifié	2054
	tripier responsable cuisson	2054
échelon D	boucher charcutier traiteur hautement qualifié	2156
Agents de maîtrises et cadres		
Niveau V		
	responsable de laboratoire adjoint	2338
	responsable de point de vente adjoint	2338
Niveau VI		
échelon A	responsable de laboratoire	2551
	responsable de point de vente	2551
	responsable hygiène et sécurité	2551
échelon B	assistant chef d'entreprise	2567
échelon C	responsable de plusieurs points de vente	2876
Niveau VII		
échelon A	responsable de laboratoire	3275
	responsable de point de vente	3275
	responsable des achats	3275
échelon B	responsable d'entreprise	3357

Avenant n° 63 du 11 septembre 2020

[Étendu par arr. 11 janv. 2021, JO 22 janv., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FSC UNSA ;

CSFV CFTC.

Article 1er

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable, après revalorisation de 0,5 % sur tous les postes est celle figurant en annexe.

Article 2

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Article 3

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 5

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-26, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du Code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit Code.

Salaires conventionnels

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
Ouvrier(e)s, employé(e)s		
Niveau I		
échelon A	plongeur	1657
	employé d'entretien	1657
échelon B	chauffeur - livreur	1677
	employé administratif	1677
Niveau II		
échelon A	chauffeur - livreur encaisseur	1694
	caissier	1694
	vendeur	1694
échelon B	secrétaire aide-comptable	1718
	boucher préparateur	1718
	charcutier traiteur	1718
	vendeur qualifié	1718
	tripier préparateur	1718
échelon C	caissier aide-comptable	1746
Niveau III		
échelon A	boucher préparateur qualifié	1852
	charcutier traiteur qualifié	1852
	charcutier préparateur qualifié	1852
	tripier préparateur qualifié	1852
	boucher hippophagique préparateur qualifié	1852
échelon B	boucher préparateur vendeur qualifié	1893
	boucher traiteur qualifié	1893
	ouvrier tripier	1893
échelon C	boucher charcutier traiteur qualifié	1965
Niveau IV		
échelon A	comptable	1973

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
échelon B	boucher charcutier traiteur très qualifié	2035
échelon C	boucher hautement qualifié	2064
	boucher traiteur hautement qualifié	2064
	charcutier traiteur hautement qualifié	2064
	tripier responsable cuisson	2064
échelon D	boucher charcutier traiteur hautement qualifié	2167
Agents de maîtrise et cadres		
Niveau V		
	responsable de laboratoire adjoint	2350
	responsable de point de vente adjoint	2350
Niveau VI		
échelon A	responsable de laboratoire	2564
	responsable de point de vente	2564
	responsable hygiène et sécurité	2564
échelon B	assistant chef d'entreprise	2580
échelon C	responsable de plusieurs points de vente	2890
Niveau VII		
échelon A	responsable de laboratoire	3291
	responsable de point de vente	3291
	responsable des achats	3291
échelon B	responsable d'entreprise	3374

Avenant n° 64 du 22 juin 2021

[Étendu par arr. 22 nov. 2021, JO 7 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT ;

Organisation des Poissonniers Ecaillers de France ;

CFBCT-OPEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFDT ;

UNSA Fédération des commerces et des services.

Article 1er

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable, après revalorisation de 1,4 % sur tous les postes est celle figurant en annexe.

Article 2

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Article 3

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 5

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-26, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du Code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit Code.

Salaires conventionnels

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 h
Ouvrier(e)s, employé(e)s		
Niveau I		
échelon A	plongeur	1680
	employé d'entretien	1680
échelon B	chauffeur-livreur	1700
	employé administratif	1700
Niveau II		
échelon A	chauffeur-livreur encaisseur	1718
	caissier	1718
	vendeur	1718
échelon B	secrétaire aide-comptable	1742
	boucher préparateur	1742
	charcutier traiteur	1742
	vendeur qualifié	1742
	tripier préparateur	1742
échelon C	caissier aide-comptable	1770
Niveau III		
échelon A	boucher préparateur qualifié	1878
	charcutier traiteur qualifié	1878
	charcutier préparateur qualifié	1878
	tripier préparateur qualifié	1878
	boucher hippophagique préparateur qualifié	1878
échelon B	boucher préparateur vendeur qualifié	1920
	boucher traiteur qualifié	1920
	ouvrier tripier	1920
échelon C	boucher charcutier traiteur qualifié	1993
Niveau IV		
échelon A	comptable	2001
échelon B	boucher charcutier traiteur très qualifié	2063

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 h
échelon C	boucher hautement qualifié	2093
	boucher traiteur hautement qualifié	2093
	charcutier traiteur hautement qualifié	2093
	tripier responsable cuisson	2093
échelon D	boucher charcutier traiteur hautement qualifié	2197
Agents de maîtrise et cadres		
Niveau V		
	responsable de laboratoire adjoint	2383
	responsable de point de vente adjoint	2383
Niveau VI		
échelon A	responsable de laboratoire	2600
	responsable de point de vente	2600
	responsable hygiène et sécurité	2600
échelon B	assistant chef d'entreprise	2616
échelon C	responsable de plusieurs points de vente	2930
Niveau VII		
échelon A	responsable de laboratoire	3337
	responsable de point de vente	3337
	responsable des achats	3337
échelon B	responsable d'entreprise	3421

Avenant n° 65 du 20 janvier 2022

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 25 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au JO]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

REMALIM (CFBCT-OPEF) ;

CFBCT ;

OPEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC-CSFV ;

FGTA-FO ;

Fédération UNSA Commerces et services ;

FGA CFDT.

Article 1er

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable, après revalorisation de 2,2 % sur tous les postes est celle figurant en annexe.

Article 2

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Article 3

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 5

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-26, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du Code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit Code.

Salaires conventionnels

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
Ouvrier(e)s, employé(e)s		
Niveau I		
échelon A	plongeur	1717
	employé d'entretien	1717
échelon B	chauffeur - livreur	1737
	employé administratif	1737
Niveau II		
échelon A	chauffeur-livreur encaisseur	1756
	caissier	1756
	vendeur	1756
échelon B	secrétaire aide-comptable	1780
	boucher préparateur	1780
	charcutier traiteur	1780
	vendeur qualifié	1780
	tripier préparateur	1780
échelon C	caissier aide-comptable	1809
Niveau III		
échelon A	boucher préparateur qualifié	1919
	charcutier traiteur qualifié	1919
	charcutier préparateur qualifié	1919
	tripier préparateur qualifié	1919
	boucher hippophagique préparateur qualifié	1919
échelon B	boucher préparateur vendeur qualifié	1962
	boucher traiteur qualifié	1962
	ouvrier tripier	1962
échelon C	boucher charcutier traiteur qualifié	2037
Niveau IV		
échelon A	comptable	2045

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
échelon B	boucher charcutier traiteur très qualifié	2108
échelon C	boucher hautement qualifié	2139
	boucher traiteur hautement qualifié	2139
	charcutier traiteur hautement qualifié	2139
	tripier responsable cuisson	2139
échelon D	boucher charcutier traiteur hautement qualifié	2245
Agents de maîtrise et cadres		
Niveau V		
	responsable de laboratoire adjoint	2435
	responsable de point de vente adjoint	2435
Niveau VI		
échelon A	responsable de laboratoire	2657
	responsable de point de vente	2657
	responsable hygiène et sécurité	2657
échelon B	assistant chef d'entreprise	2674
échelon C	responsable de plusieurs points de vente	2994
Niveau VII		
échelon A	responsable de laboratoire	3410
	responsable de point de vente	3410
	responsable des achats	3410
échelon B	responsable d'entreprise	3496

Avenant n° 69 du 16 juin 2022

[Étendu par arr. 25 août 2022, JO 31 août, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

REMALIM (CFBCT-OPEF).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

UNSA.

Article 1er

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable, après revalorisation de 2,65 % sur tous les postes est celle figurant en annexe.

Article 2

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Article 3

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 5

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-26, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du Code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L 2261-15 dudit Code.

Salaires conventionnels

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
Ouvrier(e)s, Employé(e)s		
Niveau I		
échelon A	plongeur	1763
	employé d'entretien	1763
échelon B	chauffeur-livreur	1783
	employé administratif	1783
Niveau II		
échelon A	chauffeur-livreur encaisseur	1803
	caissier	1803
	vendeur	1803
échelon B	secrétaire aide-comptable	1827
	boucher préparateur	1827
	charcutier traiteur	1827
	vendeur qualifié	1827
	tripier préparateur	1827
échelon C	caissier aide-comptable	1857
Niveau III		
échelon A	boucher préparateur qualifié	1970
	charcutier traiteur qualifié	1970
	charcutier préparateur qualifié	1970
	tripier préparateur qualifié	1970
	boucher hippophagique préparateur qualifié	1970
échelon B	boucher préparateur vendeur qualifié	2014
	boucher traiteur qualifié	2014
	ouvrier tripier	2014
échelon C	boucher charcutier traiteur qualifié	2091
Niveau IV		
échelon A	comptable	2099
échelon B	boucher charcutier traiteur très qualifié	2164

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
échelon C	boucher hautement qualifié	2196
	boucher traiteur hautement qualifié	2196
	charcutier traiteur hautement qualifié	2196
	tripier responsable cuisson	2196
échelon D	boucher charcutier traiteur hautement qualifié	2304
Agents de maîtrise et cadres		
Niveau V		
	responsable de laboratoire adjoint	2500
	responsable de point de vente adjoint	2500
Niveau VI		
échelon A	responsable de laboratoire	2727
	responsable de point de vente	2727
	responsable hygiène et sécurité	2727
échelon B	assistant chef d'entreprise	2745
échelon C	responsable de plusieurs points de vente	3073
Niveau VII		
échelon A	responsable de laboratoire	3500
	responsable de point de vente	3500
	responsable des achats	3500
échelon B	responsable d'entreprise	3589

Avenant n° 70 du 1^{er} février 2023

[Étendu par arr. 12 avr. 2023, JO 18 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

(Voir également Avenant n° 70 bis du 26 avril 2023)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

REMALIM (CFBCT-OPEF).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

UNSA FCS ;

FGTA FO.

Article 1er

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable, après revalorisation de 1,81 % sur tous les postes est celle figurant en annexe.

Article 2

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Article 3

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas

lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 5

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-26, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du Code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit Code.

Salaires conventionnels

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 h
Ouvrier(e)s, employé(e)s		
Niveau I		
échelon A	plongeur	1795
	employé d'entretien	1795
échelon B	chauffeur - livreur	1815
	employé administratif	1815
Niveau II		
échelon A	chauffeur-livreur encaisseur	1836
	caissier	1836
	vendeur	1836
échelon B	secrétaire aide-comptable	1860
	boucher préparateur	1860
	charcutier traiteur	1827
	vendeur qualifié	1860
	tripier préparateur	1860
échelon C	caissier aide-comptable	1891
Niveau III		
échelon A	boucher préparateur qualifié	2006
	charcutier traiteur qualifié	2006
	charcutier préparateur qualifié	2006
	tripier préparateur qualifié	2006
	boucher hippophagique préparateur qualifié	2006
échelon B	boucher préparateur vendeur qualifié	2050
	boucher traiteur qualifié	2050
	ouvrier tripier	2050
échelon C	boucher charcutier traiteur qualifié	2129
Niveau IV		
échelon A	comptable	2137
échelon B	boucher charcutier traiteur très qualifié	2203

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 h
Ouvrier(e)s, employé(e)s		
échelon C	boucher hautement qualifié	2236
	boucher traiteur hautement qualifié	2236
	charcutier traiteur hautement qualifié	2236
	tripier responsable cuisson	2236
échelon D	boucher charcutier traiteur hautement qualifié	2346
Agents de maîtrise et cadres		
Niveau V		
	responsable de laboratoire adjoint	2545
	responsable de point de vente adjoint	2545
Niveau VI		
échelon A	responsable de laboratoire	2776
	responsable du point de vente	2776
	responsable hygiène et sécurité	2776
échelon B	assistant chef d'entreprise	2795
échelon C	responsable de plusieurs points de vente	3129
Niveau VII		
échelon A	responsable de laboratoire	3563
	responsable de point de vente	3563
	responsable des achats	3563
échelon B	responsable d'entreprise	3654

Avenant n° 70 bis du 26 avril 2023

[Étendu par arr. 5 juill. 2023, JO 12 juill., applicable à compter du 1^{er} mai 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

REMALIM (CFBCT-OPEF).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT.

Préambule

Aux termes d'un avenant n° 70 à la Convention Collective Nationale de la Boucherie, Boucherie-Charcuterie, Boucherie Hippophagique, Triperie, Commerce de Volailles et Gibiers (IDCC 992) conclu en date du 1^{er} février 2023, il a été décidé d'une revalorisation à hauteur de 1,81 % sur l'ensemble des postes de la grille des salaires conventionnels de la branche.

Ledit avenant stipule qu'il prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Ledit avenant a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 12 avril 2023 paru au JORF du 18 avril 2023 et prendra par conséquent effet à la date du 1^{er} mai 2023.

Postérieurement à la date de parution au JO de l'arrêté précité, il a pu être relevé une erreur dans le montant d'un

salaire conventionnel de la grille, savoir celui correspondant à la classification «Charcutier Traiteur - Niveau II échelon B» qui figure pour son ancien montant brut mensuel de 1827 Euros pour 151,67 heurs de travail, au lieu de 1.860 Euros bruts mensuels pour 151,67 heures de travail.

Article 1er

Il est procédé ainsi qu'il suit à la rectification de l'erreur matérielle commise dans la grille des salaires conventionnels figurant en annexe de l'avenant n° 70 en date du 1^{er} février 2023 : le salaire brut mensuel pour 151,67 heures de travail de la classification «Charcutier Traiteur - Niveau II échelon B» est fixé à 1.860 Euros.

La grille des salaires conventionnels annexée au présent avenant intègre cette rectification.

Article 2

De convention expresse et afin de ne pas pénaliser les salariés relevant de la classification ayant fait l'objet de la rectification qui précède, le présent avenant rectificatif prendra effet à la date du 1^{er} mai 2023.

Article 3

Toutes les autres dispositions de l'avenant n° 70, non contraires à celles du présent avenant rectificatif, demeurent inchangées.

Article 4

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-26, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du Code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L 2261-15 dudit Code.

Salaires conventionnels

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
Ouvrier(e)s, employé(e)s		
Niveau I		
échelon A	plongeur	1795
	employé d'entretien	1795
échelon B	chauffeur - livreur	1815
	employé administratif	1815
Niveau II		
échelon A	chauffeur-livreur encaisseur	1836
	caissier	1836
	vendeur	1836
échelon B	secrétaire aide-comptable	1860
	boucher préparateur	1860
	charcutier traiteur	1860
	vendeur qualifié	1860
	tripier préparateur	1860
échelon C	caissier aide-comptable	1891
Niveau III		

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
échelon A	boucher préparateur qualifié	2006
	charcutier traiteur qualifié	2006
	charcutier préparateur qualifié	2006
	tripier préparateur qualifié	2006
	boucher hippophagique préparateur qualifié	2006
échelon B	boucher préparateur vendeur qualifié	2050
	boucher traiteur qualifié	2050
	ouvrier tripier	2050
échelon C	boucher charcutier traiteur qualifié	2129
Niveau IV		
échelon A	comptable	2137
échelon B	boucher charcutier traiteur très qualifié	2203
échelon C	boucher hautement qualifié	2236
	boucher traiteur hautement qualifié	2236
	charcutier traiteur hautement qualifié	2236
	tripier responsable cuisson	2236
échelon D	boucher charcutier traiteur hautement qualifié	2346
Agents de maîtrise et cadres		
Niveau V		
	responsable de laboratoire adjoint	2545
	responsable de point de vente adjoint	2545
Niveau VI		
échelon A	responsable de laboratoire	2776
	responsable de point de vente	2776
	responsable hygiène et sécurité	2776
échelon B	assistant chef d'entreprise	2795
échelon C	responsable de plusieurs points de vente	3129
Niveau VII		
échelon A	responsable de laboratoire	3563
	responsable de point de vente	3563
	responsable des achats	3563
échelon B	responsable d'entreprise	3654

Avenant n° 72 du 11 octobre 2023

[Étendu par arr. 26 déc. 2023, JO 28 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

REMALIM (CFBCT-OPEF).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFDT ;

UNSA.

Article 1er

Entre les parties soussignées, il a été décidé d'une revalorisation de la grille des salaires conventionnels de :

— 2,5 % pour les échelons A et B du Niveau I, et pour l'échelon A du Niveau II

— 2,2 % pour les autres postes de la grille conventionnelle

Article 2

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Article 3

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 5

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-26, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du Code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit Code.

Salaires conventionnels

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 h
Ouvrier(e)s, employé(e)s		
Niveau I		
échelon A	plongeur	1840
	employé d'entretien	1840
échelon B	chauffeur - livreur	1860
	employé administratif	1860
Niveau II		
échelon A	chauffeur-livreur encaisseur	1882
	caissier	1882
	vendeur	1882
échelon B	secrétaire aide-comptable	1901
	boucher préparateur	1901
	charcutier traiteur	1901
	vendeur qualifié	1901
	tripier préparateur	1901
échelon C	caissier aide-comptable	1933
Niveau III		

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 h
échelon A	boucher préparateur qualifié	2050
	charcutier traiteur qualifié	2050
	charcutier préparateur qualifié	2050
	tripier préparateur qualifié	2050
	boucher hippophagique préparateur qualifié	2050
échelon B	boucher préparateur vendeur qualifié	2095
	boucher traiteur qualifié	2095
	ouvrier tripier	2095
échelon C	boucher charcutier traiteur qualifié	2176
Niveau IV		
échelon A	comptable	2184
échelon B	boucher charcutier traiteur très qualifié	2251
échelon C	boucher hautement qualifié	2285
	boucher traiteur hautement qualifié	2285
	charcutier traiteur hautement qualifié	2285
	tripier responsable cuisson	2285
échelon D	boucher charcutier traiteur hautement qualifié	2398
Agents de maîtrise et cadres		
Niveau V		
	responsable de laboratoire adjoint	2601
	responsable de point de vente adjoint	2601
Niveau VI		
échelon A	responsable de laboratoire	2837
	responsable de point de vente	2837
	responsable hygiène et sécurité	2837
échelon B	assistant chef d'entreprise	2856
échelon C	responsable de plusieurs points de vente	3198
Niveau VII		
échelon A	responsable de laboratoire	3641
	responsable de point de vente	3641
	responsable des achats	3641
échelon B	responsable d'entreprise	3734

Avenant n° 74 du 30 janvier 2024

[Étendu par arr. 13 mai 2024, JO 31 mai, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

REMALIM (CFBCT-OPEF).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS.

Article 1er

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable, après revalorisation de 2 % sur l'ensemble des postes, est celle figurant en annexe.

Article 2

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Article 3

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

De même, s'appliquant de manière uniforme à l'ensemble des salariés quel que soit leur genre, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 5

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-26, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du Code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit Code.

Salaires conventionnels

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
Ouvrier(e)s, employé(e)s		
Niveau I		
échelon A	plongeur	1877
	employé d'entretien	1877
échelon B	chauffeur - livreur	1897
	employé administratif	1897
Niveau II		
échelon A	chauffeur-livreur encaisseur	1920
	caissier	1920
	vendeur	1920
échelon B	secrétaire aide-comptable	1939
	boucher préparateur	1939
	charcutier traiteur	1939
	vendeur qualifié	1939
	tripier préparateur	1939
échelon C	caissier aide-comptable	1972
Niveau III		

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
échelon A	boucher préparateur qualifié	2091
	charcutier traiteur qualifié	2091
	charcutier préparateur qualifié	2091
	tripier préparateur qualifié	2091
	boucher hippophagique préparateur qualifié	2091
échelon B	boucher préparateur vendeur qualifié	2137
	boucher traiteur qualifié	2137
	ouvrier tripier	2137
échelon C	boucher charcutier traiteur qualifié	2220
Niveau IV		
échelon A	comptable	2228
échelon B	boucher charcutier traiteur très qualifié	2296
échelon C	boucher hautement qualifié	2331
	boucher traiteur hautement qualifié	2331
	charcutier traiteur hautement qualifié	2331
	tripier responsable cuisson	2331
échelon D	boucher charcutier traiteur hautement qualifié	2446
Agents de maîtrise et cadres		
Niveau V		
	responsable de laboratoire adjoint	2653
	responsable de point de vente adjoint	2653
Niveau VI		
échelon A	responsable de laboratoire	2894
	responsable de point de vente	2894
	responsable hygiène et sécurité	2894
échelon B	assistant chef d'entreprise	2913
échelon C	responsable de plusieurs points de vente	3262
Niveau VII		
échelon A	responsable de laboratoire	3714
	responsable de point de vente	3714
	responsable des achats	3714
échelon B	responsable d'entreprise	3809

Avenant n° 77 du 29 janvier 2025

[Étendu par arr. 11 avr. 2025, JO 26 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

REMALIM (CFBCT-OPEF).

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

FO.

Article 1er

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable, après revalorisation de 2 % sur l'ensemble des postes, est celle figurant en annexe.

Article 2

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Article 3

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

De même, s'appliquant de manière uniforme à l'ensemble des salariés quel que soit leur genre, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 5

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-26, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du Code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit Code.

Salaires conventionnels

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
Ouvrier(e)s, employé(s)		
Niveau I		
échelon A	plongeur	1915
	employé d'entretien	1915
échelon B	chauffeur - livreur	1935
	employé Administratif	1935
Niveau II		
échelon A	chauffeur-livreur encaisseur	1959
	caissier	1959
	vendeur	1959
échelon B	secrétaire aide-comptable	1978
	boucher préparateur	1978
	charcutier traiteur	1978
	vendeur qualifié	1978
	tripier préparateur	1978
échelon C	caissier aide-comptable	2012
Niveau III		

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (€) 151,67 H
échelon A	boucher préparateur qualifié	2133
	charcutier traiteur qualifié	2133
	charcutier préparateur qualifié	2133
	tripier préparateur qualifié	2133
	boucher hippophagique préparateur qualifié	2133
échelon B	boucher préparateur vendeur qualifié	2180
	boucher traiteur qualifié	2180
	ouvrier tripier	2180
échelon C	boucher charcutier traiteur qualifié	2265
Niveau IV		
échelon A	comptable	2273
échelon B	boucher charcutier traiteur très qualifié	2342
échelon C	boucher hautement qualifié	2378
	boucher traiteur hautement qualifié	2378
	charcutier traiteur hautement qualifié	2378
	tripier responsable cuisson	2378
échelon D	boucher charcutier traiteur hautement qualifié	2495
Agents de maîtrise et cadres		
Niveau V		
	responsable de laboratoire adjoint	2707
	responsable de point de vente adjoint	2707
Niveau VI		
échelon A	responsable de laboratoire	2952
	responsable de point de vente	2952
	responsable hygiène et sécurité	2952
échelon B	assistant chef d'entreprise	2972
échelon C	responsable de plusieurs points de vente	3328
Niveau VII		
échelon A	responsable de laboratoire	3789
	responsable de point de vente	3789
	responsable des achats	3789
échelon B	responsable d'entreprise	3886

Annexe III - Référentiels de formation des certificats de qualification

professionnelle

Certificat de qualification professionnelle Vendeur, Vendeuse Qualifié(e)

1. Descriptif des activités

Les différentes fonctions de l'activité boucherie qui s'effectuent en permanence et impérativement dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité sont :

*** Préparation des morceaux de détail**

- Désossage partiel
- Parage, épluchage (finition)
- Piéçage, coupe avec et s/os
- Bardage, ficelage
- Eviscération de volailles

*** Présentation des morceaux de détail**

- Mise sur plats

*** Entretien des locaux et du matériel**

*** Vente**

- Étiquetage
- La communication
- La vente

Tableau de détail des activités

Fonction : Préparation des morceaux de détail
Tâches : <ul style="list-style-type: none">— Désossage partiel— Parage, épluchage (finition)— Préparation de volailles— Piéçage et coupe— Préparation en vue de la vente (bardage, ficelage)— Préparation des abats
Conditions d'exercice
Moyens et ressources : <ul style="list-style-type: none">— Les morceaux de détail— Les consignes de travail— Le matériel et les outillages adaptés
Autonomie, responsabilité : <ul style="list-style-type: none">— Exerce sous la responsabilité du responsable de magasin
Résultats attendus : <ul style="list-style-type: none">— Produits commercialisables dans le respect des consignes de travail

Tableau de détail des activités

Fonction : Préparation des morceaux de détail
Tâches : <ul style="list-style-type: none">— Coupe— Disposition des morceaux
Conditions d'exercice

Fonction : Préparation des morceaux de détail
Moyens et ressources : — Matières d'œuvre : — Morceaux a/os — Morceaux a/os — Matériels et outillages adaptés — Directives du chef d'entreprise
Autonomie, responsabilité : — Exerce sous la responsabilité du chef d'entreprise
Résultats attendus : — Régularité des morceaux — Bonne harmonie des morceaux

Tableau de détail des activités

Fonction : Entretien des locaux et du matériel
Tâches : — Nettoyage et désinfection des locaux, des équipements et des matériels
Conditions d'exercice Moyens et ressources : — Protocole de nettoyage et désinfection — Matériels et produits adaptés
Autonomie, responsabilité : — Autonome et responsable
Résultats attendus : — État sanitaire satisfaisant — Maintien de la propreté

Tableau de détail des activités

Fonction : Vente
Tâches : — L'étiquetage — La vente
Conditions d'exercice Moyens et ressources : — Des produits destinés à la vente — Les matériels et les outillages adaptés — Un magasin — Des clients
Autonomie, responsabilité : — Autonome tout en respectant les directives du chef d'entreprise
Résultats attendus : — Service client conforme

2. Référentiel de certification

Les règles d'hygiène et de sécurité doivent être respectées dans tous les «savoir-faire décrits ci-dessous

Savoir-faire être capable de	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation
SF 1 - Préparation des morceaux de détail		
Désossage		

Savoir-faire être capable de	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation
<ul style="list-style-type: none"> — Bœuf — Plat de côtes — Tendon ou petite poitrine — Veau — Poitrine — Tendon — Haut de côtes — Carrés de côtes (uniquement les côtes) — Agneau — Gigot raccourci (semi désossé) — Epaule (semi désossée) — Poitrine — Porc — Poitrine — Carrés de côtes — Volailles — Cuisses 	<ul style="list-style-type: none"> — Matières d'œuvre — Matériels et outillages adaptés — Consignes de travail 	<ul style="list-style-type: none"> — Qualité d'exécution — Précision du geste — Bon enchaînement des opérations
Parage, épluchage (finition) du bœuf, veau agneau, porc, volailles et abats :		
<ul style="list-style-type: none"> — Les principaux morceaux de chacune de ces espèces 	<ul style="list-style-type: none"> — Matière d'œuvre — Matériels et outillages adaptés — Connaissances des morceaux — Consignes de travail 	<ul style="list-style-type: none"> — Respect, esthétique et hygiénique des morceaux après l'opération de parage — Qualité d'exécution — Précision du geste — Bon enchaînement des opérations
Piéçage et coupe avec et s/os des :		
<ul style="list-style-type: none"> — Morceaux de bœuf - veau - agneau - porc - volailles - abats — En bifteck, escalopes, tranches, côtes, sauté 	<ul style="list-style-type: none"> — Matière d'œuvre — Matériels et outillages adaptés — Consignes de travail 	<ul style="list-style-type: none"> — Respect des poids demandés — Régularité des portions demandées — Bonne présentation
Barder - ficeler :		

Savoir-faire être capable de	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation
— Les principaux morceaux de bœuf, veau, agneau, porc et volailles	— Matière d'oeuvre — Matériels et outillages adaptés — Connaissances du ficelage — Consignes de travail	— Respect de la réglementation (barde) — Régularité du ficelage — Homogénéité et régularité du morceau — Respect du ficelage par rapport aux morceaux — Ex : — Arrêté à rôti — roulette — ficelage pot-au-feu — Bridage — Bon enchaînement des opérations — Qualité d'exécution
— Éviscération Des principales volailles commercialisées	— Matière d'oeuvre — Matériels et outillages adaptés — Consignes de travail	— Bon enchaînement des opérations — Respect de l'hygiène — Qualité d'exécution
SF 2 - Présentation des morceaux sur plats		
• Mise sur plats : — Des morceaux de santé avec et s/os de bœuf - veau - agneau - porc - volailles.	— Matière d'œuvre — Plats — Outillages adaptés — Consignes de travail	— Respects des consignes de travail — Bonne présentation — Qualité d'exécution
SF3 - Entretien des locaux et du matériel		
— Nettoyer — Désinfecter — Entretien — Choisir et utiliser les produits et les matériels — Contrôler visuellement	— Matériel et produits d'entretien — Protocole de nettoyage et de désinfection — Consignes de travail	— État sanitaire satisfaisant — Respect de la réglementation — Bonne application des consignes

3. Savoir associés

Le formateur et le professionnel font appel et relient les différents savoirs pratiques et théoriques tout au long de la formation. Ils doivent en outre développer les savoirs associés aux savoir-faire du référentiel de certification.

Connaissance du produit

I - Les appellations réglementaires nationales

- A - Bœuf
- B - Veau
- C - Porc
- D - Agneau
- E - Abats

II - La destination culinaire

- A - Cuisson rapide des morceaux de détail de bovin, ovin, porcin, volailles et abats
- B - Cuisson lente des morceaux de détail de bovin, ovin, porcin, volailles et abats

III - les caractéristiques de la viande

- A - La valeur nutritionnelle
- B - Les qualités organoleptiques
- C - L'intérêt de consommer de la viande

IV - L'hygiène et la sécurité

- A - L'hygiène
- B - La sécurité

V - La conservation des viandes

Techniques et Relations commerciales

I - L'étalage

- A - L'étiquetage et la traçabilité

II - La vente et le vendeur

- A - Les principaux acteurs de la vente
- B - Les étapes de la vente

Connaissance du produit

Connaissances	Limite des connaissances
I - Les appellations réglementaires nationales	
<ul style="list-style-type: none"> • Bœuf, veau, porc, agneau • Morceaux de détail — Toutes les pièces issues des morceaux de coupe. • Abats — Tous les abats. 	<ul style="list-style-type: none"> — Citer toutes les appellations des morceaux de détail en référence à la réglementation en vigueur.
II - La destination culinaire	
<ul style="list-style-type: none"> • A - Cuisson rapide des morceaux de détail de bovin, ovin, porcin, volailles et abats <ul style="list-style-type: none"> — À rôtir — À griller • B - Cuisson lente des morceaux de détail de bovin, ovin, porcin, volailles et abats <ul style="list-style-type: none"> — À bouillir — À braiser — À sauter 	<ul style="list-style-type: none"> — Indiquer la ou les destination(s) culinaire(s) de chaque morceau de détail et décrire les différents modes de cuisson
III - Les caractéristiques de la viande	
<ul style="list-style-type: none"> • A - La valeur nutritionnelle <ul style="list-style-type: none"> — La composition chimique de la viande — Les apports en énergie de la viande • B - Les qualités organoleptiques <ul style="list-style-type: none"> — La couleur — La flaveur — La texture — La jutosité 	<ul style="list-style-type: none"> — Donnez la composition chimique d'un morceau de viande. — Citez les quatre qualités organoleptiques de la viande

Connaissances	Limite des connaissances
<ul style="list-style-type: none"> • C - L'intérêt de consommer de la viande <ul style="list-style-type: none"> — Le plaisir — Les apports nutritionnels — L'apport diététique — L'aliment sain 	<ul style="list-style-type: none"> — Justifiez l'intérêt de consommer de la viande.
IV - L'hygiène et la sécurité	
<ul style="list-style-type: none"> • A - L'hygiène <ul style="list-style-type: none"> — Les règles élémentaires d'hygiène et de sécurité • B - La sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> — Indiquez l'intérêt d'appliquer les règles élémentaires d'hygiène et de sécurité en boucherie. — Démontrez l'importance du respect des températures.
V - La conservation des viandes	
<ul style="list-style-type: none"> • Le froid <ul style="list-style-type: none"> — La chaîne du froid 	<ul style="list-style-type: none"> — Indiquez l'intérêt d'appliquer les règles élémentaires d'hygiène et de sécurité en boucherie. — Démontrez l'importance du respect des températures.

Techniques et relations commerciales

I - L'étalage	
<ul style="list-style-type: none"> • A - L'étiquetage et la traçabilité <ul style="list-style-type: none"> — Affichage réglementaire — Affichage obligatoire — Peines encourues 	<ul style="list-style-type: none"> — Connaître l'affichage obligatoire à mettre en place dans un magasin de boucherie.
II - La vente et le vendeur	
<ul style="list-style-type: none"> • A- Les principaux acteurs de la vente <ul style="list-style-type: none"> — Le client — Le vendeur • B - Les étapes de la vente <ul style="list-style-type: none"> — Le contact — L'approche — L'argumentaire — La conclusion de la vente 	<ul style="list-style-type: none"> — Cervez les différents types et catégories de clients. — Adoptez le comportement commercial adéquat en fonction du client. — Respecter les étapes de la vente nécessaires à son bon déroulement.

4. Règlement d'examen

Epreuve	Unités	Coef.	Durée maximum de l'épreuve	Forme de l'examen
Epreuves professionnelles	E1	12	1 H 30	Ponctuelle pratique et contrôle en cours de formation
Préparation du produit	E1A	10		
• Désossage		1		
• Parage, épluchage		1		
• Coupe, dépiéçage		2,5		
• Bardage, ficelage		3		
Eviscération		1,5		
Hygiène et sécurité dans le travail		1		
Connaissance du produit	E1B	2	1 H 00	Ponctuelle écrite et contrôle en cours de formation
• Connaissance du produit		2		
Epreuves commerciales	E2	8	0 H 20	Ponctuelle pratique et contrôle en cours de formation
Techniques commerciales	E2A	8		
• Etiquetage		2		
• Vente		3		
• Conseil à la clientèle		2,5		
• Hygiène et tenue		0,5		

5. Définition des épreuves

Epreuve E1A : Préparation du produit → Coeff. 10

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de constater que le candidat a acquis les compétences nécessaires pour préparer une commande dans les règles de l'art.

Nature de l'épreuve

L'épreuve pratique professionnelle porte obligatoirement sur :

- le désossage d'une pièce de bœuf ou de veau ou d'agneau ou de porc, ou de volailles,
- le parage ou l'épluchage (finition) d'une pièce de bœuf ou de veau ou d'agneau, ou d'abats,
- le ficelage ou bridage d'une pièce de viande, de bœuf ou de veau ou d'agneau ou de porc ou de volaille,
- L'éviscération d'une volaille,
- Le piéçage ou la coupe d'une pièce de viande.

Epreuve E1B : Connaissance du produit → Coeff. 2

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de constater que le candidat a acquis les connaissances technologiques utiles et nécessaires à la commercialisation au détail des produits carnés.

Évaluation

L'évaluation permet de vérifier que le candidat possède bien les connaissances requises pour assurer le poste de vendeur vendeuse qualifié(e).

Contenu de l'épreuve

L'épreuve comporte obligatoirement une question sur les thèmes suivants :

- La valeur nutritionnelle.
- Les qualités organoleptiques.
- L'hygiène et la sécurité.
- La conservation des viandes.

Epreuve E2A: Techniques commerciales → Coeff. 8

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de vérifier les acquis de chaque candidat dans les domaines de :

- L'étiquetage,
- La connaissance de la nomenclature des morceaux,

La connaissance commerciale :

- Recherche des besoins,
- Argumentaire du produit,
- Conseils culinaires.

Évaluation

L'évaluation permet de vérifier que le candidat possède bien les connaissances requises pour assurer le poste de vendeur vendeuse qualifié(e).

Contenu de l'épreuve

L'épreuve comporte obligatoirement au minimum :

- Une question sur :
 - L'étiquetage,
 - La cuisson des viandes,
 - Un argumentaire commercial approprié au produit.
- Une préparation de commande.

Certificat de qualification professionnelle Technicien Boucher

1. Descriptif des activités

Les différentes fonctions de l'activité boucherie qui s'effectuent en permanence et impérativement dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité sont :

*** Stockage**

- Des carcasses
- Des morceaux prêts à la vente

*** Transformation**

- Désossage
- Séparation des morceaux
- Parage
- Épluchage
- Piéçage
- Ficelage

*** Entretien des locaux et du matériel**

Tableau de détail des activités

Fonction : Stockage
<ul style="list-style-type: none">— Des carcasses— Des morceaux prêts à la vente
Tâches :
<ul style="list-style-type: none">— Rotation des stocks— Rangement de la chambre froide— Protection des produits— Contrôle de la température de la chambre froide

<p>Conditions d'exercice</p> <p>Moyens et ressources :</p> <ul style="list-style-type: none"> — Guide de bonne pratique — Chambre froide adaptée — Moyens de protection de la viande — Consignes de conservation (froid positif)
<p>Autonomie, responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> — Responsable sous contrôle de l'employeur
<p>Résultats attendus :</p> <p>Bonne conservation des produits stockés</p>

Tableau de détail de activités

Fonction : Transformation
<p>Tâches :</p> <ul style="list-style-type: none"> — Désossage et séparation
<p>Conditions d'exercice</p> <p>Moyens et ressources :</p> <ul style="list-style-type: none"> — Les carcasses — Les morceaux de coupe — Les consignes de travail — Le matériel et les outillages adaptés
<p>Autonomie, responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> — Autonome dans le cadre des techniques de travail de l'entreprise
<p>Résultats attendus :</p> <ul style="list-style-type: none"> — Respect des règles du désossage et de séparation — Respect des règles de sécurité — Respect des consignes de travail — Connaissances des appellations réglementaires nationales de morceaux

Tableau de détail des activités

<p>Tâches :</p> <ul style="list-style-type: none"> — Parage — Épluchage — Préparation en vue de la vente (ficelage)
<p>Conditions d'exercice</p> <p>Moyens et ressources :</p> <ul style="list-style-type: none"> — Les morceaux de détail — Les consignes de travail

— Le matériel et les outillages adaptés
Autonomie, responsabilité : — Autonome dans le cadre des techniques de travail de l'entreprise
Résultats attendus : — Produits commercialisables dans le respect des consignes de travail

Tableau de détail des activités

Fonction : Entretien des locaux et du matériel
Tâches : — Nettoyage et désinfection des locaux, des équipements et des matériels
Conditions d'exercice Moyens et ressources : — Protocole de nettoyage et désinfection — Matériels et produits adaptés
Autonomie, responsabilité : — Autonome et responsable
Résultats attendus : — État sanitaire satisfaisant — Maintien de la propreté — Suggestions pour amélioration

2. Référentiel de certification

Les règles d'hygiène et de sécurité doivent être respectées dans tous les «savoir-faire décrits ci-dessous

Savoir-faire être capable de	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation
SF 1 - Stockage Les carcasses, les morceaux de coupe et les produits prêts à la vente		
— accrocher — parage préliminaire : — ablations (saignée, hampe...) — ranger — protéger — conditionner	— équipements et matériels de stockage et conservation — matériels de conditionnement (film alimentaire, sous vide) — Consignes de l'employeur	— Respect de la réglementation — Rangement rationnel pour la rotation et une conservation optimale (délai de maturation, perte de poids) — Maintien des qualités organoleptiques Maintien de la température des chambre froides
SF 2 - Transformation : Bœuf		
• Désossage AV5 — Épaule — Collier — Basse côte — Plat de côte découvert — Poitrine • Désossage ART8 — Cuisse avec hanche — Cuisse — Coquille — Milieu de train de côte — Jambe	— Matière d'œuvre — Matériels et outillages adaptés — Connaissances des bases osseuses et musculaires — Consignes de travail	— Respect de la réglementation — Degré de désossage à blanc (présence et importance du périoste en tenant compte de l'incidence de l'âge) — Présence et importance des incisions et état esthétique et hygiénique du morceau après l'opération — Présence et importance de fragments de viande sur les os.

Savoir-faire être capable de	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation
<ul style="list-style-type: none"> • Séparation - dépiéçage AV5 <ul style="list-style-type: none"> — Épaule • Séparation - dépiéçage ART8 <ul style="list-style-type: none"> — Cuisse/rumsteck — Tende de tranche <ul style="list-style-type: none"> — T. grasse — Semelle — Rumsteck • Parage - épluchage AV5 <ul style="list-style-type: none"> — Jumeau à biftecks — Dessus de macreuse — Macreuse à rôtir • Parage - épluchage ART8 <ul style="list-style-type: none"> — Tende de tranche (sans les araignées) <ul style="list-style-type: none"> — Tranche (grasse) — Gîte à la noix — Rond de gîte à la noix <ul style="list-style-type: none"> — Bavettes — Aiguillette baronne — Aiguillette de rumsteck • Barder - ficeler AV5 <ul style="list-style-type: none"> — Macreuse à rôtir • Barder - ficeler ART8 <ul style="list-style-type: none"> — Tende de tranche — Rond, plat de tranche — Rond de gîte à la noix — Gîte à la noix 	<ul style="list-style-type: none"> — Matière d'œuvre — Matériels et outillages adaptés — Connaissances des bases anatomiques — Consignes de travail <ul style="list-style-type: none"> — Matière d'œuvre — Matériels et outillages adaptés — Connaissances des bases anatomiques — Consignes de travail <ul style="list-style-type: none"> — Matière d'œuvre — Matériels et outillages adaptés — Connaissances du ficelage — Consigne de travail 	<ul style="list-style-type: none"> — Respect des bases anatomiques — Qualité d'exécution — Précision du geste — Bon enchaînement des opérations <ul style="list-style-type: none"> — Respect des bases anatomiques — Qualité d'exécution — Précision du geste — Bon enchaînement <ul style="list-style-type: none"> — Respect de la réglementation (barde) — Régularité du ficelage Homogénéité et régularité des morceaux
SF 2 - Transformation : Veau		
<ul style="list-style-type: none"> • Désossage <ul style="list-style-type: none"> — Cuisseau — Épaule — Collier — Bas de carré — Poitrine • Barder, ficeler <ul style="list-style-type: none"> — Noix pâtissière — Épaule — Bas de carré 	<ul style="list-style-type: none"> — Matière d'œuvre — Matériels et outillages adaptés — Connaissances des bases anatomiques osseuses et musculaires <ul style="list-style-type: none"> — Matière d'œuvre — Matériels et outillages adaptés — Connaissances du ficelage — Consignes de travail 	<ul style="list-style-type: none"> — Respect des bases anatomiques — Degré de désossage «à blanc» — Importance des incisions et état esthétique et hygiénique du morceau après l'opération — Présence et importance des fragments de viande sur les os <ul style="list-style-type: none"> — Respect de la réglementation — Régularité et homogénéité du morceau — Bon enchaînement des opérations
SF 2 - Transformation : Porc		
<ul style="list-style-type: none"> • Désossage <ul style="list-style-type: none"> — Épaule — Jambon — Longe — Poitrine • Dépiéçage, parage, ficelage <ul style="list-style-type: none"> — Épaule — Jambon — Longe • Piéçage et coupe <ul style="list-style-type: none"> - En escalopes : <ul style="list-style-type: none"> — Jambon - En côtes : <ul style="list-style-type: none"> — Échine — Carré de côte 	<ul style="list-style-type: none"> — Matière d'œuvre — Matériels et outillages adaptés — Connaissances des bases anatomiques osseuses et musculaires — Consignes de travail <ul style="list-style-type: none"> — Matière d'œuvre — Matériels et outillages adaptés — Connaissances des bases anatomiques — Connaissances du ficelage — Consignes de travail <ul style="list-style-type: none"> — Matière d'œuvre — Matériels et outillages adaptés — Consignes de travail 	<ul style="list-style-type: none"> — Respect des bases anatomiques — Degré de désossage à blanc (présence et importance du périoste) — Présence et importance des incisions et état esthétique et hygiénique des morceaux après l'opération — Présence et importance de fragments de viande sur les os <ul style="list-style-type: none"> — Respect des bases anatomiques — Qualité d'exécution — Précision des gestes — Bon enchaînement des opérations — Respect de la réglementation — Régularité du ficelage Homogénéité et régularité du morceau <ul style="list-style-type: none"> — Respect des bases anatomiques — Qualité d'exécution — Précision des gestes — Absence «esquille» d'os — Bon enchaînements des opérations — Régularité des pièces obtenues
SF 2 - Transformation : agneau		

Savoir-faire être capable de	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation
<ul style="list-style-type: none"> • Désossage <ul style="list-style-type: none"> — Épaule — Poitrine — Gigot • Parage <ul style="list-style-type: none"> — Épaule — Poitrine — Gigot • Bardage, ficelage <ul style="list-style-type: none"> — Épaule 	<ul style="list-style-type: none"> — Matière d'œuvre — Connaissances des bases osseuses et musculaires — Connaissances du ficelage — Consignes de travail 	<ul style="list-style-type: none"> — Respect des bases anatomiques — Degré de désossage à blanc (présence et importance du périoste) — Présence et importance des incisions et état esthétique et hygiénique des morceaux après l'opération — Présence et importance de fragments de viande sur les os — Qualité d'exécution — Précision des gestes — Bon enchaînements des opérations — Respect de la réglementation (barde) — Régularité du ficelage — Homogénéité et régularité du morceau
Entretien des locaux et du matériel		
<ul style="list-style-type: none"> — Nettoyer — Désinfecter — Entretenir — Choisir et utiliser les produits et les matériels — Contrôler visuellement 	<ul style="list-style-type: none"> — Matériel et produits d'entretien — Protocole de nettoyage et de désinfection 	<ul style="list-style-type: none"> — État sanitaire satisfaisant — Respect de la réglementation

3. Savoir associés

Le formateur et le professionnel font appel et relient les différents savoirs pratiques et théoriques tout au long de la formation. Ils doivent en outre développer les savoirs associés aux savoir-faire du référentiel de certification.

I - Les différentes espèces

A - Bovine

B - Ovine

C - Porcine

II - Équipements professionnels

L'environnement de travail

III - Règles d'hygiène et sécurité

A - Guide des Bonnes pratiques

B - Les fondements de l'hygiène

C - Tablier et gant de protection

D - Prévention et premiers secours

IV - Connaissances du squelette

A - Bovin

B - Ovin

C - Porcin

V - L'appréciation des carcasses bovines

A - Les principaux critères d'appréciation

B - La classification réglementaire (S.EUROP)

VI - Les appellations réglementaires nationales

A - Bœuf

B - Veau

C - Porc

D - Agneau

VII - Ficelage, bardage

A - Réglementation

B - Les différentes techniques de ficelage

VIII - La destination culinaire

A - Cuisson rapide des morceaux de détail de bovin, ovin, porcin

B - Cuisson lente des morceaux de détail de bovin, ovin, porcin

IX - La qualité des viandes

A - La maturation

B - La couleur

X - La chaîne du froid

A - Le froid positif

B - Les pertes de poids et la dessiccation

Technologie

Connaissances	Limite des connaissances
I - Les différentes espèces	
A - Bovine — Taureau — Taurillon — Génisse — Vache — Veau B - Ovine — Agneau — Brebis — Bélier C - Porcine — Porc charcutier — Verrat — Truie	— Citer les types de l'espèce bovine — En choisir deux et expliquer leurs différentes caractéristiques zootechniques et bouchères — Citer pour chaque espèce le type le plus couramment utilisé en boucherie artisanale — Justifier pour chacun les critères de choix
II - Équipements professionnels	
• Environnement de travail — Outillage de découpe (couteau...) — Tenue professionnelle — Matériaux de conditionnement (sous vide, film alimentaire) — Principaux organes de la chambre froide	— Justifier le choix de l'outillage en fonction des différentes tâches à accomplir — Énumérer les principaux vêtements recommandés pour le travail des viandes — Expliquer le fonctionnement sommaire de la machine sous vide et l'intérêt de filmer les morceaux — Repérer sur un schéma les principaux organes de fonctionnement de la chambre froide
III - Règles d'hygiène et de sécurité	
A - Le Guide des bonnes pratiques B - Les fondements de l'hygiène — Matières premières — Matériels — Manipulations — Méthode de travail — Milieu de travail C - Tablier et gant de protection D - Prévention et premiers secours	— Citer le nom du document de référence utilisé par les professionnels à propos de l'hygiène — Donner deux arguments justifiant son utilisation en boucherie — Énumérer les 5 origines de contamination et de multiplication des microorganismes en boucherie (5M) — Pour chacune d'entre elles, citer deux actions permettant de réduire ou supprimer la contamination microbienne — Citer les recommandations de la réglementation — Citer les trois parties du corps les plus exposées — Expliquer l'intérêt des moyens de protection corporelle
IV - Connaissances du squelette	

Connaissances	Limite des connaissances
<p>A - Bovins : formule vertébrale</p> <ul style="list-style-type: none"> — Os long — Os plat — Os court — Os allongé <p>B - Ovins : formule vertébrale</p> <ul style="list-style-type: none"> — Os long — Os plat — Os court — Os allongé <p>C - Porcins : formule vertébrale</p> <ul style="list-style-type: none"> — Os long — Os plat — Os court — Os allongé 	<ul style="list-style-type: none"> — Énumérer le nom des os correspondant aux différents morceaux de coupe de bovins — Citer les formules vertébrales du squelette de : <ul style="list-style-type: none"> — Bovin — Ovin — Porcin
V - L'appréciation des carcasses bovines	
<p>A - Les principaux critères d'appréciation</p> <ul style="list-style-type: none"> — Âge — Sexe — Ossature — État engraissement — Couleur — Conformation <p>B - La classification réglementaire (SEUROP)</p> <p>Bœuf Veau</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Citer pour chaque critère d'appréciation deux points de repère observés sur la carcasse. — Classer des carcasses selon leur profil de conformation — Citer les 3 facteurs pris en compte par la réglementation pour classer les carcasses de bœuf et de veau
VI - Les appellations réglementaires nationales	
A - Bœuf	
<ul style="list-style-type: none"> • Découpes primaires <ul style="list-style-type: none"> — AR8 — AV5 — ART8 • Morceaux de coupe <p>— Jambe, cuisse, hanche, aloyau déhanché, milieu de train de côtes, basses côtes, collier, poitrine, plat de côtes (couvert, découvert), épaule</p> <ul style="list-style-type: none"> • Morceaux de détail <p>— Toutes les pièces issues des morceaux de coupe</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Citer toutes les appellations des morceaux de coupes primaires, morceaux de coupe et de détail en référence à la réglementation en vigueur.
B - Veau	
<ul style="list-style-type: none"> • Découpes primaires <ul style="list-style-type: none"> — La basse — Le pan • Morceaux de coupe <p>— Cuisseau, carrés de côtes, collier, bas de carré, épaule, poitrine</p> <ul style="list-style-type: none"> • Morceaux de détail <p>— Toutes les pièces issues des morceaux de coupe</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Citer toutes les appellations des morceaux de coupes primaires, morceaux de coupe et de détail en référence à la réglementation en vigueur.
C - Porc	
<ul style="list-style-type: none"> • Morceaux de coupe <p>— Jambon, rein, poitrine hachage</p> <ul style="list-style-type: none"> • Morceaux de détail <p>— Jambon, jambonneau, longe, palette, bardière, poitrine, noix d'épaule, travers, gorge</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Citer toutes les appellations des morceaux de coupe et de détail en référence à la réglementation en vigueur.
C - Agneau	

Connaissances	Limite des connaissances
<ul style="list-style-type: none"> • Morceaux de coupe et de détail <ul style="list-style-type: none"> — Gigot — Carrés de côtes — Épaule — Collier — Poitrine — Selle de gigot — Côtes filet double 	— Citer toutes les appellations des morceaux de coupe et de détail en référence à la réglementation en vigueur.
VII - Ficelage, bardage	
A - Réglementation — L'utilisation de la barde sur les différentes espèces B - Les différentes techniques de ficelage <ul style="list-style-type: none"> — Ficelage arrêté — Ficelage pot au feu — Ficelage à la «roulette» 	— Indiquer la réglementation en vigueur concernant le bardage des morceaux — Citer deux techniques de ficelage
VIII - La destination culinaire	
A - Cuisson rapide des morceaux de détail de bovin, ovin, porcin <ul style="list-style-type: none"> — À rôtir — À griller B - Cuisson lente des morceaux de détail de bovin, ovin, porcin <ul style="list-style-type: none"> — À bouillir — À braiser 	— Indiquer la ou les destination(s) culinaire(s) de chaque morceau de détail
IX - La qualité des viandes	
A - La maturation <ul style="list-style-type: none"> — Évolution post mortem de la viande — Incidence de la température sur la durée de maturation B - La couleur — Les différentes colorations du muscle du bovin adulte et du veau	— Définir le temps de maturation optimum nécessaire pour les bovins, ovins et porcins — Expliquer les phénomènes en cause responsables de la couleur chez le bœuf et chez le veau
X - La chaîne du froid	
A - Le froid positif — Les moyens employés pour respecter la chaîne du froid (transport, frigo de stockage, laboratoire... B - Les pertes de poids et la dessiccation — Les moyens employés pour limiter les pertes de poids (film alimentaire, sacs sous vide) — Les méthodes de travail préconisées <ul style="list-style-type: none"> • Maturation puis découpe selon les besoins • Découpe mise sous vide et stockage avant utilisation 	— Citer les températures de conservation des viandes aux différents stades de transformation — Citer deux moyens couramment employés en boucherie pour limiter les pertes de poids — Expliquer les avantages et les inconvénients de ces deux techniques de travail

4. Règlement d'examen

Épreuve	Unités	Coef.	Durée de l'épreuve	Forme de l'examen
Pratique professionnelle	E1	12	3 H	Ponctuelle pratique et contrôle en cours de formation
•Désossage		4	2 H 45	
Séparation, dépiéçage		3		
•Parage, épluchage				
•Bardage, ficelage		3		
•Piéçage		1	0 H 15	
•Hygiène et sécurité dans le travail		1		

Épreuve	Unités	Coef.	Durée de l'épreuve	Forme de l'examen
Technologique	E2	8	2 H	Ponctuelle écrite et contrôle en cours de formation
•Environnement et technologie des produits carnés		6	1 H 30	
•Règles d'hygiène et de sécurité		2	0 H 30	

Pour chacune des deux épreuves, la note d'admission est de 10/20. Les évaluations doivent tenir compte des acquisitions en cours de formation dans le cadre du contrôle continu.

5. Définition des épreuves

Épreuve E1: Pratique Professionnelle ⇒ Coef. 12

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de constater que le candidat possède les qualités nécessaires à la bonne exécution d'un travail de transformation des produits carnés.

Nature de l'épreuve

L'épreuve pratique professionnelle porte obligatoirement sur :

- Le désossage d'un morceau de coupe de bœuf ou de veau
- Le désossage de l'épaule d'agneau
- Le piéçage de l'échine de porc ou d'un carré en côtelettes

Épreuve E2 : Technologique → Coef. 8

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de vérifier les acquis de chaque candidat dans le domaine technologique des produits carnés.

Évaluation

L'évaluation permet de vérifier que le candidat possède les connaissances indispensables pour exercer son métier.

Contenu de l'épreuve

L'épreuve comporte obligatoirement au minimum 8 questions réparties parmi les thèmes listés dans le référentiel.

Formation en entreprise

Le stockage des carcasses, des morceaux de coupe et des produits prêts à la vente

- L'accrochage
- Le parage préliminaire
- Le rangement
- Le conditionnement et la protection des morceaux

Le désossage

- De l'AV5
- De l'Art8
- Du 1/2 veau
- Du 1/2 porc
- De l'épaule, de la poitrine et du gigot d'agneau

Les techniques usuelles de préparation

- La séparation et le dépiéçage
- Le parage et l'épluchage
- Le bardage et le ficelage

* Le piéçage et la coupe

- Du jambon en escalopes
- Du carré de côtes et de l'échine en côtes

* L'hygiène et la sécurité

- L'ordre

- Le nettoyage
- La désinfection
- La tenue professionnelle
- Le tablier et le gant de protection
- La préparation et les premiers secours

*** La coordination avec l'entreprise**

Celle-ci s'effectue à travers un carnet de suivi de formation tenu à jour conjointement par le tuteur en entreprise et le formateur en Centre.

Certificat de qualification professionnelle Boucher Préparateur Vendeur, Vendeuse Qualifié(e)

1. Descriptif des activités

Les différentes fonctions de l'activité boucherie qui s'effectuent en permanence et impérativement dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité sont :

*** Préparation des morceaux de détail**

- Désossage partiel
- Parage
- épluchage
- Piéçage, coupe
- Bardage, ficelage

*** Présentation des morceaux de détail**

- Mise sur plats

*** Entretien des locaux et du matériel**

*** Vente**

- Étiquetage
- La communication
- La vente

Tableau de détail des activités

Fonction : Préparation des morceaux de détail	
Tâches : <ul style="list-style-type: none"> — Désossage — Parage — épluchage — Piéçage et coupe — Préparation en vue de la vente (bardage, ficelage) 	
Conditions d'exercice Moyens et ressources : <ul style="list-style-type: none"> — Les morceaux de détail — Les consignes de travail — Le matériel et les outillages adaptés 	
Autonomie, responsabilité : <ul style="list-style-type: none"> — Autonome dans le cadre des techniques de travail de l'entreprise 	

Fonction : Préparation des morceaux de détail
Résultats attendus : — Produits commercialisables dans le respect des consignes de travail

Tableau de détail des activités

Fonction : Présentation des morceaux de détail
Tâches : — Coupe — Disposition des morceaux
Conditions d'exercice Moyens et ressources : — Matières d'œuvre : — Morceaux a/os — Morceaux s/os — Matériels et outillages adaptés — Directives du chef d'entreprise
Autonomie, responsabilité : — Autonome dans le cadre des techniques de travail de l'entreprise
Résultats attendus : — Régularité des morceaux — Bonne harmonie des morceaux

Tableau de détail des activités

Fonction : Entretien des locaux et du matériel
Tâches : — Nettoyage et désinfection des locaux, des équipements et des matériels
Conditions d'exercice Moyens et ressources : — Protocole de nettoyage et désinfection — Matériels et produits adaptés
Autonomie, responsabilité : — Autonome et responsable
Résultats attendus : — État sanitaire satisfaisant — Maintien de la propreté

Tableau de détail des activités

Fonction : Vente
Tâches : <ul style="list-style-type: none"> — L'étiquetage — La vente
Conditions d'exercice Moyens et ressources : <ul style="list-style-type: none"> — Des produits destinés à la vente — Les matériels et les outillages adaptés <ul style="list-style-type: none"> — Un magasin — Des clients
Autonomie, responsabilité : <ul style="list-style-type: none"> — Autonome tout en respectant les directives du chef d'entreprise
Résultats attendus : <ul style="list-style-type: none"> — Service client conforme

2. Référentiel de certification

Les règles d'hygiène et de sécurité doivent être respectées dans tous les «savoir-faire décrits ci-dessous

Savoir-faire être capable de	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation
SF 1 - Préparation des morceaux de détail		
Désossage		
<ul style="list-style-type: none"> — Bœuf — Jarret/jambe — Plat de côtes — Tendron ou petite poitrine <ul style="list-style-type: none"> — Veau — Jarret — Poitrine — Tendron — Haut de côtes — Carrés de côtes <ul style="list-style-type: none"> — Agneau — Gigot — Gigot raccourci <ul style="list-style-type: none"> — Selle — Épaule — Poitrine — Porc — Palette noix d'épaule — Carrés de côtes — Volailles — Cuisses 	<ul style="list-style-type: none"> — Matières d'œuvre — Matériels et outillages adaptés — Connaissance des bases anatomiques — Consignes de travail 	<ul style="list-style-type: none"> — Qualité d'exécution — Précision du geste — Bon enchaînement des opérations
Parage et/ou épluchage bœuf		

Savoir-faire être capable de	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation
<ul style="list-style-type: none"> — Jumeau à biftecks — Dessus de palette — Macreuse à rôtir — Dessus de côte <ul style="list-style-type: none"> — Persillé — Collier - basse-côte - jarret A et S/OS <ul style="list-style-type: none"> — Plat de côte découvert <ul style="list-style-type: none"> — Poitrine — Tendron ou petite poitrine <ul style="list-style-type: none"> — Tende de tranche — Tranche (grasse) — Gîte à la noix — Rond de gîte à la noix <ul style="list-style-type: none"> — Bavettes — Aiguillette baronne — Aiguillette de rumsteck <ul style="list-style-type: none"> — Rumsteck — Faux-filet — Filet — Entrecôte — Jarret — Gîte — Nerveux de gîte 	<ul style="list-style-type: none"> — Matière d'œuvre — Matériels et outillages adaptés — Connaissances des bases anatomiques — Consignes de travail 	<ul style="list-style-type: none"> — Respect des bases anatomiques — Qualité d'exécution — Précision du geste — Bon enchaînement des opérations
Parage du veau, agneau, porc et volailles		
— Les principaux morceaux de chacune de ces espèces	<ul style="list-style-type: none"> — Matière d'œuvre — Matériels et outillages adaptés — Connaissances des morceaux — Consignes de travail 	<ul style="list-style-type: none"> — Respect, esthétique et hygiénique des morceaux après l'opération de parage. — Qualité d'exécution — Précision du geste — Bon enchaînement des opérations
Pléçage et coupe des :		
<ul style="list-style-type: none"> — Morceaux de bœuf - veau - agneau - porc - volailles — En bifteck, escalopes, rôti, côtes, sauté, braisé et pot-au-feu 	<ul style="list-style-type: none"> — Matière d'œuvre — Matériels et outillages adaptés — Consignes de travail 	<ul style="list-style-type: none"> — Respect des poids demandés — Régularité des portions demandées — Qualité d'exécution et valorisation équilibrée — Bonne présentation
Barder - ficeler :		
<ul style="list-style-type: none"> — Les principaux morceaux de bœuf, veau, agneau, porc et volailles — Éviscération Des principales volailles commercialisées 	<ul style="list-style-type: none"> — Matière d'œuvre — Matériels et outillages adaptés — Connaissances du ficelage — Consignes de travail — Matière d'œuvre — Matériels et outillages adaptés — Consignes de travail 	<ul style="list-style-type: none"> — Respect de la réglementation (barde) <ul style="list-style-type: none"> — Régularité du ficelage — Homogénéité et régularité du morceau — Respect du ficelage par rapport aux morceaux <ul style="list-style-type: none"> Ex : <ul style="list-style-type: none"> — Arrêtée à rôti — Roulette — Ficelage pot-au-feu — Brigade — Bon enchaînement des opérations — Qualité d'exécution — Bon enchaînement des opérations — Respect de l'hygiène — Qualité d'exécution
SF 2 - Présentation des morceaux sur plats		
<ul style="list-style-type: none"> • Mise sur plats : — Des morceaux de bœuf - veau - agneau - porc - volaille - (bifteck, escalopes, rôti, côtes, sauté, braisé et pot-au-feu) 	<ul style="list-style-type: none"> — Matière d'œuvre — Plats — Outillages adaptés — Consignes de travail Connaissances des caractéristiques technologiques 	<ul style="list-style-type: none"> — Respect des consignes de travail — Bonne présentation — Qualité d'exécution

Savoir-faire être capable de	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation
SF3 - Entretien des locaux et du matériel		
<ul style="list-style-type: none"> — Nettoyer — Désinfecter — Entretien — Choisir et utiliser les produits et les matériels — Contrôler visuellement 	<ul style="list-style-type: none"> — Matériel et produits d'entretien — Protocole de nettoyage et de désinfection — Consignes de travail 	<ul style="list-style-type: none"> — État sanitaire satisfaisant — Respect de la réglementation — Bonne application des consignes

3. Savoir associés

Le formateur et le professionnel font appel et relient les différents savoirs pratiques et théoriques tout au long de la formation. Ils doivent en outre développer les savoirs associés aux savoir-faire du référentiel de certification.

Connaissance du produit

I - Les appellations réglementaires nationales

- A - Bœuf
- B - Veau
- C - Porc
- D - Agneau

II - La destination culinaire

- A - Les principes de cuisson
- B - Cuisson rapide des morceaux de détail de bovin, ovin, porcin
- C - Cuisson lente des morceaux de détail de bovin, ovin, porcin

III - L'appréciation des carcasses bovine, ovine, porcine

- A - Les principaux critères d'appréciation
- B - La classification réglementaire

IV - du muscle à la viande

- A - le fonctionnement du muscle
- B - La structure musculaire
- C - La modification du tissu musculaire
- D - La maturation

V - Les caractéristiques de la viande

- A - La valeur nutritionnelle
- B - Les qualités organoleptiques
- B - L'intérêt de consommer de la viande

VI - L'hygiène, la sécurité et la conservation

- A - L'hygiène
- B - La sécurité
- C - La conservation

VII - les rendements et pertes de poids

- A - Les principaux rendements
- B - Les facteurs qui entraînent des pertes de poids

Techniques et Relations commerciales

I - L'étalage

- A - L'assortiment
- B - La présentation marchande
- C - Le linéaire
- D - L'étiquetage et la traçabilité

II - Les supports de communication appropriés

- A - La cible

B - Les canaux de communication appropriés

C - La tenue des fichiers clients

III - La vente et le vendeur

A - Les principaux acteurs de la vente

B - Les étapes de la vente

IV - La correspondance commerciale

A - Le plan

B - Correspondance échangée avec le personnel

C - Correspondance relative à la commande et à la livraison de marchandises

D - Correspondance échangée avec les transporteurs

V - La proportionnalité

A - Rapport de deux grandeurs

B - Proportions

C - Grandeurs proportionnelles

VI - Les pourcentages

A - La notion de pourcentage

B - Application de pourcentages sur une quantité connue

C - Recherche du taux

D - Application de pourcentages sur une quantité inconnue

E - Les pourcentages dans le cadre des grandeurs inversement proportionnelles

VII - Initiation à la formation des prix de vente

A - La marge commerciale

B - Le coût d'achat

C - Le coût de revient

D - La TVA

E - Le coefficient multiplicateur

Connaissance du produit

Connaissances	Limite des connaissances
I - Les appellations réglementaires nationales	
<p>Bœuf</p> <ul style="list-style-type: none">• Découpes primaires<ul style="list-style-type: none">— AR8— AV5— ART8• Morceaux de coupe<ul style="list-style-type: none">— Jambe, cuisse, hanche, aloyau déhanché, milieu de train de côtes, basses côtes, collier, poitrine, plat de côtes (couvert, découvert), épaule• Morceaux de détail<ul style="list-style-type: none">— Toutes les pièces issues des morceaux de coupe <p>Veau</p> <ul style="list-style-type: none">• Découpes primaires<ul style="list-style-type: none">— La basse	<p>— Citer toutes les appellations des morceaux de découpes primaires, morceaux de coupe et de détail en référence à la réglementation en vigueur.</p>

Connaissances	Limite des connaissances
<p>— Le pan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Morceaux de coupe <p>— Cuisseau, carrés de côtes, collier, bas de carré, épaule, poitrine</p> <ul style="list-style-type: none"> • Morceaux de détail <p>— Toutes les pièces issues des morceaux de coupe.</p> <p>Porc</p> <ul style="list-style-type: none"> • Morceaux de coupe <p>— Jambon, rein, poitrine hachage</p> <ul style="list-style-type: none"> • Morceaux de détail <p>— Jambon, jambonneau, longe, palette, bardière, poitrine, noix d'épaule, travers, gorge</p> <p>Agneau</p> <ul style="list-style-type: none"> • Morceaux de coupe et de détail <p>— Gigot Carrés de côtes</p> <p>— Épaule Collier</p> <p>— Poitrine Selle de gigot</p> <p>— Côtes filet double</p>	<p>— Citer toutes les appellations des morceaux de coupe et de détail en référence à la réglementation en vigueur</p>
II - La destination culinaire	
<ul style="list-style-type: none"> • - Les principes de cuisson <p>— La concentration</p> <p>— L'extraction</p> <p>— Le procédé mixte</p> <ul style="list-style-type: none"> • B - Cuisson rapide des morceaux de détail de bovin, ovin, porcin, volailles et abats <p>— À rôtir</p> <p>— À griller</p> <ul style="list-style-type: none"> • C - Cuisson lente des morceaux de détail de bovin, ovin, porcin, volailles <p>— À bouillir</p> <p>— À braiser</p> <p>— À sauter</p>	<p>— Indiquer la ou les destination(s) culinaire(s) de chaque morceau de détail et décrire les différents modes de cuisson</p>
III - L'appréciation des carcasses bovine, ovine et porcine	
<ul style="list-style-type: none"> • A - Les principaux critères d'appréciation <p>— Âge</p> <p>— Sexe</p> <p>— État d'engraissement</p> <p>— Conformation</p> <p>— Ossature</p>	<p>— Citer pour chaque critère d'appréciation deux points de repères observés sur la carcasse.</p>

Connaissances	Limite des connaissances
<p>— Couleur</p> <p>• B - La classification réglementaire</p> <p>— Bœuf</p> <p>— Veau</p> <p>— Agneau</p> <p>— Porc</p>	<p>— Citer les trois facteurs pris en compte par la réglementation pour classer les carcasses de bœuf, de veau, et d'agneau.</p> <p>— Donner un exemple de classement et expliquez le.</p>
IV - Du muscle à la viande	
<p>• A - Le fonctionnement du muscle</p> <p>— Illustration</p> <p>• B - La structure musculaire</p> <p>— La fibre</p> <p>— Les groupes de fibres</p> <p>— Le conjonctif</p> <p>— Expliquez les causes et conséquences d'une viande à PH5.2 et 6.2</p> <p>• C - La modification du tissu musculaire</p> <p>— La chute du PH</p> <p>— La durée de conservation</p> <p>— Définir la maturation</p> <p>• D - La maturation</p> <p>— Définition</p> <p>— Le temps de maturation conseillé</p>	<p>— Décrivez succinctement le fonctionnement du muscle</p> <p>— Repérer sur un morceau de viande les différents composants</p> <p>— Expliquez la relation temps PH</p> <p>— Préconisez des temps de maturation optimum</p>
V - Les caractéristiques de la viande	
<p>• A - La valeur nutritionnelle</p> <p>— La composition chimique de la viande</p> <p>— Les apports en énergie de la viande</p> <p>— Donnez la composition chimique d'un morceau de viande.</p> <p>• B - Les qualités organoleptiques</p> <p>— La couleur</p> <p>— La flaveur</p> <p>— La texture</p> <p>— La jutosité</p> <p>• C - L'intérêt de consommer de la viande</p> <p>— Le plaisir</p> <p>— Les apports nutritionnels</p> <p>— L'apport diététique</p> <p>— L'aliment sain</p>	<p>— Calculer l'appart énergétique d'une de pièce de viande</p> <p>— Citez les quatre qualités organoleptiques de la viande</p> <p>— Justifiez l'intérêt de consommer de la viande.</p>
VI - L'hygiène et la sécurité	

Connaissances	Limite des connaissances
<ul style="list-style-type: none"> • A - L'hygiène <ul style="list-style-type: none"> — Les règles élémentaires d'hygiène • B - La sécurité • C - La conservation <ul style="list-style-type: none"> — Le froid — La chaîne du froid — Le sous vide — La congélation 	<ul style="list-style-type: none"> — en boucherie. — Démontrez l'importance du respect des températures. — Citez deux avantages et deux inconvénients du conditionnement sous vide. — Citez les modifications entraînées par le fait de congeler de la viande — Différenciez la surgélation de la congélation
VII - Les rendements et pertes de poids	
<ul style="list-style-type: none"> • A - Les principaux rendements <ul style="list-style-type: none"> — Le rendement à l'abattage — Le rendement commercialisable — Le rendement commercialisé • B - Les facteurs qui entraînent des pertes de poids <ul style="list-style-type: none"> — La dessiccation — L'exsudation — Les autres pertes de poids 	<ul style="list-style-type: none"> — Repérer les informations utiles et nécessaires pour déterminer un rendement et calculez un rendement. — Expliquez les phénomènes de pertes d'eau et autres pertes de poids.

Techniques et relations commerciales

I - L'étalage	
<ul style="list-style-type: none"> • A - L'assortiment <ul style="list-style-type: none"> — La définition — Cohérence et rentabilité • B - La présentation marchande <ul style="list-style-type: none"> — Les 4 niveaux de présentation — Impact des ventes selon la hauteur de présentation • C - Le linéaire <ul style="list-style-type: none"> — Classement par famille — Classement par sous famille — Séparation — Mise en avant — Rythme linéaire • D - L'étiquetage et la traçabilité <ul style="list-style-type: none"> — Affichage réglementaire 	<ul style="list-style-type: none"> — Connaître les logiques de présentations marchandes. — Mettre en place un linéaire selon l'assortiment disponible et justifiez son implantation (cohérence, rentabilité). — Connaître l'affichage obligatoire à mettre en place dans un magasin de boucherie.

<ul style="list-style-type: none"> — Affichage obligatoire — Peines encourues 	
II - Les supports de communication	
<ul style="list-style-type: none"> • La cible • Les canaux de communication appropriés • La tenue des fichiers clients 	<ul style="list-style-type: none"> — Citez et différenciez les trois cibles potentielles en fonction du comportement d'achat. — Citez et justifiez trois canaux de communication utilisés couramment en boucherie
III - La vente et le vendeur	
<ul style="list-style-type: none"> • A - Les principaux acteurs de la vente <ul style="list-style-type: none"> — Le client — Le vendeur — Adoptez le comportement commercial adéquat en fonction du client. • B - Les étapes de la vente <ul style="list-style-type: none"> — Le contact — L'approche — L'argumentaire — La conclusion de la vente 	<ul style="list-style-type: none"> — Cervez les différents types et catégories de clients. — Respecter les étapes de la vente nécessaires à son bon déroulement.
IV - La correspondance commerciale	
<ul style="list-style-type: none"> • A - Le plan <ul style="list-style-type: none"> — La rédaction proprement dite • B - Correspondance échangée avec le personnel <ul style="list-style-type: none"> — L'offre d'emploi — La lettre de demande d'emploi • C - Correspondance relative à la commande et à la livraison de marchandises <ul style="list-style-type: none"> — Rechercher d'un fournisseur — La commande proprement dite <ul style="list-style-type: none"> — La livraison — Lettre de rappel de règlement • D - Correspondance échangée avec les transporteurs <ul style="list-style-type: none"> — Avaries ou manquants — La lettre de demande d'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> — Rédiger une lettre de demande d'emploi faisant référence à une offre parue dans la presse. — Rédiger un courrier relatif à une situation professionnelle.
V - La proportionnalité	
<ul style="list-style-type: none"> • A - Rapport de deux grandeurs <ul style="list-style-type: none"> — Écriture et lecture des rapports • B - Proportions <ul style="list-style-type: none"> — Propriété fondamentale — Transformation des proportions 	<ul style="list-style-type: none"> — Résoudre un problème d'ordre professionnel faisant référence à des notions directement ou inversement proportionnels.

<ul style="list-style-type: none"> — La 4^e proportionnelle — Moyenne proportionnelle • C - Grandeurs proportionnelles <ul style="list-style-type: none"> — Grandeurs directement proportionnelles — Grandeurs inversement proportionnelles 	
VI - Les pourcentages	
<ul style="list-style-type: none"> • A - La notion de pourcentage <ul style="list-style-type: none"> — Analyse d'une information exprimée en pourcentage • B - Application de pourcentages sur une quantité connue <ul style="list-style-type: none"> — Un seul pourcentage — Pourcentages en série, additifs — Pourcentages en série, successifs • C - Recherche du taux <ul style="list-style-type: none"> — Précision de vocabulaire — Calcul du taux • D - Application de pourcentages sur une quantité inconnue <ul style="list-style-type: none"> — Un seul pourcentage — Pourcentages en série, successifs • E - Les pourcentages dans le cadre des grandeurs inversement proportionnelles 	<ul style="list-style-type: none"> — Maîtriser l'application de pourcentages sur une quantité connue. — Maîtriser l'application de pourcentages dans le cadre des grandeurs inversement proportionnelles.
VII - Initiation à la formation des prix de vente	
<ul style="list-style-type: none"> • A - La marge commerciale <ul style="list-style-type: none"> — Expression de la marge en pourcentage <ul style="list-style-type: none"> — Le taux de marque — Le taux de marge • B - Le coût d'achat <ul style="list-style-type: none"> — Définition et calcul • C - Le coût de revient <ul style="list-style-type: none"> — Définition et calcul • D - La TVA <ul style="list-style-type: none"> — Principe de l'application de la TVA • E - Le coefficient multiplicateur 	<ul style="list-style-type: none"> — Analyser différentes situations relatives à l'initiation à la formation des prix.

4. Règlement d'examen

Épreuve	Unités	Coef.	Durée maximum de l'épreuve	Forme de l'examen
Épreuves professionnelles	E1	10	1 H 30	Ponctuelle pratique et contrôle en cours de formation
Préparation du produit	E1A	8		
• Désossage		1,5		
• Parage, épluchage		3		
• Bardage, ficelage		2,5		
• Hygiène et sécurité dans le travail		1		
Connaissance du produit	E1B	2	1 H 30	Ponctuelle écrite et contrôle en cours de formation
• Connaissance du produit		2		
Épreuves commerciales	E2	10	0 H 20	Ponctuelle pratique et contrôle en cours de formation
Techniques commerciales	E2A	8		Orale
• Étiquetage		2		
• Vente		3		
• Conseil à la clientèle		2		
• Hygiène et tenue		1		
Relations commerciales	E2B	2	1 H	Ponctuelle écrite et contrôle en cours de formation
• Initiation à la formation des prix		2		

5. Définition de épreuves

Épreuve E1A : Préparation du produit → Coeff. 8

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de constater que le candidat a acquis les compétences nécessaires pour préparer une commande dans les règles de l'art.

Nature de l'épreuve

L'épreuve pratique professionnelle porte obligatoirement sur :

- le désossage d'une pièce de bœuf ou de veau ou d'agneau ou de porc,
- le parage ou l'épluchage d'une pièce de bœuf ou de veau ou d'agneau,
- le ficelage d'une pièce de viande, de bœufs, de veau ou d'agneau ou de porc ou de volaille.

Épreuve E1B : Connaissance du produit → Coeff. 2

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de constater que le candidat a acquis les connaissances technologiques utiles et nécessaires à la commercialisation au détail des produits carnés.

Évaluation

L'évaluation permet de vérifier que le candidat possède bien les connaissances requises pour assurer le poste de boucher préparateur vendeur vendeuse qualifié(e).

Contenu de l'épreuve

L'épreuve comporte obligatoirement une question sur les thèmes suivants :

- La valeur nutritionnelle
- Les qualités organoleptiques
- L'appréciation des carcasses
- La structure musculaire
- L'hygiène
- La conservation des viandes

— Les rendements et pertes de poids

Épreuve E2A : Techniques commerciales → Coeff. 8

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de vérifier les acquis de chaque candidat dans les domaines de :

- L'étalage en fonction d'un assortiment donné,
- Ses techniques de découpe au moment du service,
- La connaissance de la nomenclature des morceaux,

La connaissance commerciale :

- Recherche des besoins,
- Argumentaire du produit,
- Conseils culinaires.

Évaluation

L'évaluation permet de vérifier que le candidat possède bien les connaissances requises pour assurer le poste de boucher préparateur vendeur vendeuse qualifié(e).

Contenu de l'épreuve

L'épreuve comporte obligatoirement au minimum :

- Une question sur :
 - La cohérence de l'étalage et sa rectification au besoin,
 - La cuisson des viandes,
- Un argumentaire commercial approprié au produit.
- Une préparation de commande.

Épreuve E2B : Relations commerciales → Coeff. 2

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de vérifier les acquis de chaque candidat dans les domaines de :

- L'initiation à la formation des prix

Évaluation

L'évaluation permet de vérifier que le candidat possède bien les connaissances requises pour assurer le poste de boucher préparateur vendeur vendeuse qualifié(e).

Contenu de l'épreuve

L'épreuve comporte obligatoirement une étude de cas sur :

- L'initiation à la formation des prix.

Certificat de qualification professionnelle Assistant Chef d'Entreprise

1. Descriptif des activités

Les différentes fonctions de l'activité en boucherie charcuterie traiteur

*** Transformation :**

- Parage
- Épluchage
- Piéçage, coupe
- ficelage

*** Fabrication :**

- Émulsion à froid
- Liaison
- Utilisation des fonds et fumets
- Prétrissage
- Tourrage, façonnage, moulage et fonçage
- Cuisson
- Préparation de l'appareil

- Épluchage et parage
- Rapper, émincer et couper
- Assaisonner
- Découpe, coupe, filetage et parage
- Triage, parage et présalage
- Pochage, cutterage et mélange
- * **Entretien des locaux et du matériel**
- * **Vente :**
 - L'étalage
 - L'agencement, l'aménagement du magasin
 - L'étude de marché
 - La communication
 - La vente
- * **Gestion :**
 - L'étude des coûts
 - L'établissement d'un prix de vente
 - Préparation du travail comptable
 - Les statuts du chef d'entreprise
 - Les statuts juridiques de l'entreprise
 - La gestion du personnel

Ces fonctions sont décrites dans les pages suivantes.

Tableau de détail des activités

Fonction : Transformation
Tâches : <ul style="list-style-type: none"> — Parage — Épluchage — Piéçage et coupe — Préparation en vue de la vente (ficelage)
Conditions d'exercice Moyens et ressources : <ul style="list-style-type: none"> — Les morceaux de détail — Les consignes de travail — Le matériel et les outillages adaptés
Autonomie, responsabilité : <ul style="list-style-type: none"> — Autonome dans le cadre des techniques de travail de l'entreprise
Résultats attendus : <ul style="list-style-type: none"> — Produits commercialisables dans le respect des consignes de travail

Tableau de détail des activités

Fonction : Fabrication
<ul style="list-style-type: none"> — de charcuterie — de plats cuisinés — de pâtisserie charcutière
Tâches : <ul style="list-style-type: none"> — Émulsion à froid — Liaison — Utilisation des fonds et fumets — Pétrissage — Tourrage, façonnage, moulage et fonçage — Cuisson — Préparation de l'appareil — Épluchage et parage — Râper, émincer et couper — Assaisonner — Découpe, coupe, filetage et parage — Triage, parage et présalage — Hachage, cutterage et mélange
Conditions d'exercice Moyens et ressources : <ul style="list-style-type: none"> — Matières d'œuvre — Matériels et outillages adaptés — Consignes de travail — Fiche technique
Autonomie, responsabilité : <ul style="list-style-type: none"> — Autonome dans le cadre des techniques de travail de l'entreprise
Résultats attendus : <ul style="list-style-type: none"> — Sauces onctueuses et nappantes — Respect de la fiche technique et des consignes de travail — Qualités organoleptiques satisfaisantes

Tableau de détail des activités

Fonction : Entretien des locaux et du matériel
Tâches : <ul style="list-style-type: none"> — Nettoyage et désinfection des locaux, des équipements et des matériels
Conditions d'exercice Moyens et ressources : <ul style="list-style-type: none"> — Protocole de nettoyage et désinfection

Fonction : Entretien des locaux et du matériel
— Matériels et produits adaptés
Autonomie, responsabilité : — Autonome et responsable
Résultats attendus : — État sanitaire satisfaisant — Maintien de la propreté — Suggestion pour amélioration

Tableau de détail des activités

Fonction : Vente
Tâches : — L'étalage — L'agencement, l'aménagement — L'étude de marché — La vente
Conditions d'exercice Moyens et ressources : — Des produits destinés à la vente — Les matériels et les outillages adaptés — Un magasin — Des clients
Autonomie, responsabilité : — Autonome tout en respectant les directives du chef d'entreprise
Résultats attendus : — Chiffre d'affaire conforme aux attentes

Tableau de détail des activités

Fonction : Gestion
Tâches : — Étude des coûts — Établissement des prix — Préparation du travail comptable — Choix des statuts juridiques — Gestion du personnel
Conditions d'exercice Moyens et ressources : — Méthodes de calcul et d'analyse

Fonction : Gestion
— Pièces comptables — Directives du chef d'entreprise
Autonomie, responsabilité : — Autonome tout en respectant les directives du chef d'entreprise
Résultats attendus : — Bonne analyse et gestion de l'activité

2. Référentiel de certification

Les règles d'hygiène et de sécurité doivent être respectées ans tous les «savoir-faire décrits ci-dessous»

Savoir-faire être capable de	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation
SF 1 - Transformation		
Bœuf		
Parage et/ou épluchage AV5-AVT5 — Jumeau à biftecks — Dessus de palette — Macreuse à rôtir — Dessus de côte — Persillé — Collier - basse - côte - jarret A et S/OS — Plat de côte découvert — caparaçon	— Matières d'œuvre — Matériels et outillages adaptés — Connaissance des bases anatomiques — Consignes de travail	— Respect des bases anatomiques — Qualité d'exécution — Précision du geste — Bon enchaînement des opérations
Parage et/ou épluchage ART8-AR8 — Tende de tranche — Tranche (grasse) — Gîte à la noix — Rond de gîte à la noix — Bavettes — Aiguillette baronne — Aiguillette de rumsteck Rumsteck — Faux-filet — Filet — Entrecôte — Jarret — Gîte — Nerveux de gîte	— Matière d'œuvre — Matériels et outillages adaptés — Connaissances des bases anatomiques — Consignes de travail	— Respect des bases anatomiques — Qualité d'exécution — Précision du geste — Bon enchaînement des opérations
		— Respect de la réglementation (barde) — Régularité du ficelage

Savoir-faire être capable de	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation
<p>Barder - ficeler</p> <p>— Les principaux morceaux de l'AV5</p> <p>Barder - ficeler</p> <p>— Les principaux morceaux de l'ART8</p>	<p>— Matière d'œuvre</p> <p>— Matériels et outillages adaptés</p> <p>— Connaissances des morceaux</p> <p>— Consignes de travail</p>	<p>— Homogénéité et régularité du morceau</p> <p>— Respect ou ficelage par rapport aux morceaux</p> <p>— Exemple :</p> <p>— arrêtée à rôti</p> <p>— roulette</p> <p>— ficelage pot-au-feu</p>
Veau		
<p>Barder, ficeler</p> <p>— Les principaux morceaux</p>	<p>— Matière d'œuvre</p> <p>— Matériels et outillages adaptés</p> <p>— Connaissances du ficelage</p> <p>— Consignes de travail</p>	<p>— Respect de la réglementation</p> <p>— Régularité et homogénéité du morceau</p> <p>— Bon enchaînement des opérations</p>
Porc		
<p>Parage, ficelage</p> <p>— Des principaux morceaux</p>	<p>— Matière d'œuvre</p> <p>— Matériels et outillages adaptés</p> <p>— Connaissances des bases anatomiques</p> <p>— Connaissances du ficelage</p> <p>— Consignes de travail</p>	<p>— Matière d'œuvre</p> <p>— Matériels et outillages adaptés</p> <p>— Connaissances des bases anatomiques</p> <p>— Connaissances du ficelage</p> <p>— Consignes de travail</p>
Agneau		
<p>Parage</p> <p>— Des principaux morceaux</p> <p>Bardage, ficelage</p> <p>— Des principaux morceaux</p> <p>Pièçage et coupe des :</p> <p>— Morceaux de bœuf - veau - agneau - porc - volaille - abats</p> <p>— En bifteck, escalopes, rôti, côtes, sauté, braise et pot-au-feu</p>	<p>— Matière d'œuvre</p> <p>— Matériels et outillages adaptés</p> <p>— Connaissances des bases osseuses et musculaires</p> <p>— Connaissances du ficelage</p> <p>— Consignes de travail</p> <p>— Matière d'œuvre</p> <p>— Matériels et outillages adaptés</p> <p>— Consignes de travail</p>	<p>— Respect des bases anatomiques, esthétique et hygiénique des morceaux après l'opération de parage.</p> <p>— Qualité d'exécution</p> <p>— Précision des gestes</p> <p>— Bon enchaînement des opérations</p> <p>— Respect de la réglementation (barde)</p> <p>— Régularité du ficelage</p> <p>— Homogénéité et régularité du morceau</p> <p>— Respect des poids demandés</p> <p>— Régularité des portions demandées</p> <p>— Bonne présentation</p> <p>— Qualité d'exécution</p>
SF2 - Fabrication		

Savoir-faire être capable de	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation
Emulsion à froid — Mayonnaise — Vinaigrette — Béchamel	— Matières d'œuvre — Matériels et outillages adaptés — Consignes de travail — Fiche technique	— Respect de la fiche technique et des consignes de travail — Bonne tenue du produit — Qualités organoleptiques satisfaisantes
Connaissance des techniques d'émulsion à froid		
Liaison de la sauce des plats cuisinés — Lapin chasseur — Poulet Basquaise — Bourguignon — Blanquette — Curry d'agneau — Saumon à l'oseille — Filet de lieu Utilisation des fonds et fumets — Fond brun — Fond blanc — Fumet de poisson Pétrissage — De la pâte brisée — De la pâte briochée — De la détrempe	— Matières d'œuvre — Matériels et outillages adaptés — Consignes de travail — Connaissance des techniques de liaison — Matières d'œuvre — Matériels et outillages adaptés — Consignes de travail — Fiche technique — Matières d'œuvre — Matériels et outillages adaptés — Fiche technique — Consignes de travail Connaissance des matières premières — Connaissance des techniques de fabrication	 — Sauces onctueuses et nappantes — Respect des consignes de travail — Qualités organoleptiques satisfaisantes — Respect de la fiche technique et des consignes de travail — Respect de la fiche technique — Respect de la fiche technique — Aspect du produit cru conforme (pas gras-seux, bonne consistance, pas granuleux)
Tourrage — De la pâte feuilletée Façonnage — De la pâte briochée — De la pâte feuilletée	— Matières d'œuvre — Consignes de travail — Matériels et outillages adaptés — Connaissances du tourrage — Matières d'œuvre — Consignes de travail — Matériels et outillages adaptés — Connaissance du façonnage	— Bonnes répartition de la matière grasse lors du tourrage — Respect des temps de repos — Aspect correct du produit avant cuisson — Respect du temps de pousse et de repos — Respect du temps de pousse et de repos
		— Bonne adhérence au moule — Bonnes répartition de la pâte — Absence de poche d'air dans la méléée

Savoir-faire être capable de	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation
<p>Moulage</p> <ul style="list-style-type: none"> — De la pâte Brisée — De la pâte à brioche — Des pâtés et terrines — Du pâté croûte — Respect de la réglementation <p>Fonçage</p> <ul style="list-style-type: none"> — De la pâte Brisée 	<ul style="list-style-type: none"> — Matières d'œuvre — Matériels et outillages adaptés — Consignes de travail — Connaissance du moulage — Matières d'œuvre — Consignes de travail — Matériels et outillages adaptés — Connaissance du fonçage 	<ul style="list-style-type: none"> — Remplissage en adéquation avec la grandeur du moule — Aspect du produit satisfaisant(((EN-COURS))) — Bonne adéquation entre le poids de la pâte à brioche et le volume du moule — Bonne adhérence au moule — Bonnes répartition de la pâte — Respect du temps de repos — Bonne adéquation entre l'épaisseur de la pâte et le type de produit réalisé
<p>Cuisson de la pâtisserie charcutière</p> <p>Pâtés en croûte</p> <ul style="list-style-type: none"> — Saucisson brioché — Quiche lorraine — Tourtes — Friands — Pizzas <p>Cuisson des plats cuisinés</p> <ul style="list-style-type: none"> — Lapin chasseur — Poulet Basquaise — Bourguignon — Blanquette — Curry d'agneau — Saumon à l'oseille — Filet de lieu 	<ul style="list-style-type: none"> — Matières d'œuvre — Matériels et outillages adaptés — Fiche technique — Consignes de travail — Connaissances des températures à cœur — Matières d'œuvre — Matériels et outillages adaptés — Consignes de travail — Connaissance des différentes techniques de cuisson — Fiche technique 	<ul style="list-style-type: none"> — Bon développement de la pâte feuilleté durant la cuisson — Bonne tenue de la pâte Brisée à la coupe — Qualités organoleptiques satisfaisantes — Aspect du produit fini correct — Respect des températures de cuisson à cœur — Cuisson bien menée — Qualités organoleptiques satisfaisantes — Aspect du produit fini correct — Respect des consignes de travail et de la fiche technique
<p>Cuisson des légumes</p> <ul style="list-style-type: none"> — Champignons — Pommes de terre — Riz 	<ul style="list-style-type: none"> — Matières d'œuvre — Matériels et outillages adaptés — Consignes de travail — Connaissance des procédés de cuisson appropriés aux légumes — Matières d'œuvre — Matériel et outillage adaptés 	<ul style="list-style-type: none"> — Respect de la fiche technique et des consignes de travail — Aspect visuel satisfaisant ((couleur)) — Bonne conduite des cuissons — Respect de la température à cœ

Savoir-faire être capable de	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation
<p>Cuisson</p> <p>— Pâtés de campagne et de foie</p> <p>— Terrines de viandes</p>	<p>— Fiche technique</p> <p>— Connaissances des températures à cœur</p> <p>— Consignes de travail</p>	<p>— Aspect après refroidissement et démoulage</p> <p>— Qualités organoleptiques satisfaisantes</p>
<p>L'appareil</p> <p>— A pizzas</p> <p>— A quiches</p> <p>— A tourtes</p> <p>Assaisonner</p> <p>— les hors d'œuvre</p>	<p>— Matières d'œuvre</p> <p>— Matériel et outillage adaptés</p> <p>— Consignes de travail</p> <p>— Fiche technique</p> <p>— Matière d'œuvre</p> <p>— Matériel et outillage adaptés</p> <p>— Fiche technique</p> <p>— Consignes de travail</p>	<p>— Cuisson bien menée</p> <p>— Respect de la fiche technique</p> <p>— Qualités organoleptiques satisfaisantes</p> <p>— Aspect visuel satisfaisant</p> <p>— Respect de la fiche technique et des consignes de travail</p> <p>— Bonne adéquation entre l'assaisonnement et la quantité de légumes préparée</p> <p>— Qualités organoleptiques satisfaisantes</p>
<p>Éplucher, parer</p> <p>— Les légumes</p> <p>Râper, émincer, couper</p> <p>— Les légumes</p>	<p>— Matières d'œuvre</p> <p>— Matériel et outillage adaptés</p> <p>— Consignes de travail</p> <p>— Matières d'œuvre</p> <p>— Matériel et outillage adaptés</p> <p>— Consignes de travail</p> <p>— Fiche technique</p>	<p>— Épluchures convenables—</p> <p>Légumes prêts à l'emploi</p> <p>— Respect de la fiche technique et des consignes de travail</p> <p>— Aspect visuel satisfaisant</p>
<p>Découpage, coupe, filetage et parage</p> <p>— De volailles</p> <p>— De bourguignon</p> <p>— De blanquette</p> <p>— De curry d'agneau</p> <p>— Du saumon</p> <p>Trier, parer, présaler</p> <p>— Des chairs à saucisses</p> <p>— Des farces à pâté croûte</p> <p>— Des pâtés de compagne et de foie</p> <p>— Des terrines de viande</p>	<p>— Matières d'œuvre</p> <p>— Matériel et outillage adaptés</p> <p>— Consignes de travail</p> <p>— Notions portion/consommateur</p> <p>— Matières d'œuvre</p> <p>— Matériel et outillage adaptés</p> <p>— Fiche technique</p> <p>— Connaissance de la réglementation</p> <p>— Consignes de travail</p>	<p>— Respect des consignes de travail</p> <p>— Respect du grammage par option</p> <p>— Présentation et tenue des morceaux convenables</p> <p>— Respect de la réglementation</p> <p>— Respect de la fiche technique</p> <p>— Triage, parage satisfaisant</p> <p>— Temps de présalage respecté</p>
<p>Hachage, cutterage et mélange</p>	<p>— Matières d'œuvre</p>	<p>— Respect des consignes de travail</p>

Savoir-faire être capable de	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation
<ul style="list-style-type: none"> — Des chairs à saucisses — Des farces à pâté crouûte — Des pâtés de campagne et foie — Des terrines 	<ul style="list-style-type: none"> — Matériel et outillage adaptés — Connaissance des températures de hachage, cutterage — Consignes de travail 	<ul style="list-style-type: none"> — Homogénéité satisfaisante de la mûlée — Température du produit ne dépassant pas + 5
SF3 - Entretien des locaux et du matériel		
<ul style="list-style-type: none"> — Nettoyer — Désinfecter — Entretenir — Choisir et utiliser les produits et les matériels — Contrôler visuellement 	<ul style="list-style-type: none"> — Matériel et produits d'entretien — Protocole de nettoyage et de désinfection — Consignes de travail 	<ul style="list-style-type: none"> — État sanitaire satisfaisant — Respect de la réglementation — Bonne application du guide de bonnes pratiques d'hygiène

3. Savoir associés

Le formateur et le professionnel font appel et relie les différents savoirs pratiques et théoriques tout au long de la formation. Ils doivent en outre développer les savoirs associés aux savoir-faire du référentiel de certification.

Technologie boucherie

Connaissance du produit

I - Les appellations réglementaires nationales

- A - Bœuf
- B - Veau
- C - Porc
- D - Agneau

II - La destination culinaire

- A - Les principes de cuisson
- B - Cuisson rapide des morceaux de détail de bovin, ovin, porcine
- C - Cuisson lente des morceaux de détail de bovin, ovin, porcine

III - La traçabilité

- A - Les principaux textes réglementaires
- B - Les produits concernés
- C - L'étiquetage
- D - la procédure de traçabilité dans l'entreprise

IV - La qualité des viandes

- A - la structure musculaire
- B - la couleur
- C - L'état d'engraissement
- D - la maturation

V - La diététique

- A - La ration alimentaire
- B - L'aliment viande

VI - L'hygiène et la sécurité

- A - Guide de bonnes pratiques
- B - Prévention des risques professionnels

Technologie charcuterie traiteur

I - L'hygiène et la sécurité

-
- A - Guide de bonnes pratiques
 - B - Prévention des risques professionnels
 - II - Les pâtes de base
 - A - La pâte brisée
 - B - la pâte feuilletée
 - C - la pâte briochée
 - III - La cuisson des plats cuisinés
 - A - Les principes de cuisson
 - B - les différentes techniques de cuisson
 - IV - La liaison des sauces
 - A - Les stabilisations à froid
 - B - Les liaisons à chaud
 - C - La réglementation des plats cuisinés
 - V - Les bases de la charcuterie
 - A - La préparation des matières premières
 - B - Les ingrédients et additifs
 - C - La transformation des matières premières
 - D - La cuisson des pâtés et terrines

Techniques commerciales boucherie charcuterie traiteur

- I - L'étalage
 - A - L'assortiment
 - B - La présentation marchande
 - C - Le linéaire
 - D - L'étalage à thème
- II - L'agencement, l'aménagement du magasin
 - A - Les facteurs d'ambiance
 - B - L'implantation du matériel et du mobilier
- III - L'étude de marché
 - A - L'implantation commerciale
 - B - Le positionnement sur le marché
- IV - Les supports de communication appropriés
- V - La vente et le vendeur
 - A - Les principaux acteurs de la vente
 - B - Les étapes de la vente

Gestion boucherie charcuterie traiteur

- I - L'étude des coûts
 - A - L'analyse des charges
 - B - Le coût de production
- II - Établissement d'un prix de vente
 - A - La marge nette
 - B - La marge commerciale
 - C - Les coefficients de marge
- III - La préparation du travail comptable
 - A - Les factures
 - B - Le livre de caisse
 - C - Le cahier de caisse
 - D - La tenue de la banque
- IV - Les statuts du chef d'entreprise et de son conjoint

- A - Le régime salarié et non salarié
 B - Le conjoint collaborateur, salarié, associé
 V - Les statuts juridiques de l'entreprise
 A - L'entreprise individuelle
 B - L'entreprise sociétaire
 VI - La gestion du personnel
 A - Le contrat de travail
 B - Le bulletin de paie
 C - La durée du travail
 D - La Convention collective nationale (CCN)

Technologie boucherie

Connaissances	Limite des connaissances
I - Les appellations réglementaires nationales	
<p>Bœuf</p> <ul style="list-style-type: none"> • Découpes primaires <ul style="list-style-type: none"> — AR8 — AV5 — ART8 — AVT5 • Morceaux de coupe <ul style="list-style-type: none"> — Jambe, cuisse, hanche, aloyau déhanché, milieu de train de côtes, basses côtes, collier, poitrine, plat de côtes (couvert, découvert), épaule • Morceaux de détail • Toutes les pièces issues des morceaux de coupe <p>Venu</p> <ul style="list-style-type: none"> • Découpes primaires <ul style="list-style-type: none"> — La basse — Le pan • Morceaux de coupe <ul style="list-style-type: none"> — Cuisseau, carrés de côtes, collier, bas de carré, épaule, poitrine • Morceaux de détail <ul style="list-style-type: none"> — Toutes les pièces issues des morceaux de coupe. <p>Porc</p> <ul style="list-style-type: none"> • Morceaux de coupe <ul style="list-style-type: none"> — Jambon, rein, poitrine hachage • Morceaux de détail <ul style="list-style-type: none"> — Jambon, jambonneau, longe, palette, bardière, poitrine, noix d'épaule, travers, gorge <p>Agneau</p> <ul style="list-style-type: none"> • Morceaux de coupe et de détail 	<p>— Citer toutes les appellations des morceaux de découpes primaires, morceaux de coupe et de détail en référence à la réglementation en vigueur.</p>

Connaissances	Limite des connaissances
<ul style="list-style-type: none"> — Gigot Carrés de côtes — Épaule Collier — Poitrine Selle de gigot — Côtes filet double 	
II - La destination culinaire	
<ul style="list-style-type: none"> • A - Les principes de cuisson • B - Cuisson rapide des morceaux de détail de bovin, ovin, porcin, volailles et abats <ul style="list-style-type: none"> — À rôtir — À griller • C - Cuisson lente des morceaux de détail de bovin, ovin, porcin, volailles <ul style="list-style-type: none"> — À bouillir — À braiser — À sauter 	<ul style="list-style-type: none"> — Indiquer la ou les destination(s) culinaire(s) de chaque morceau de détail
III - La traçabilité	
<ul style="list-style-type: none"> • A - Les principaux textes réglementaires • B - Les produits concernés • C - L'étiquetage • D - La procédure de traçabilité dans l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> — Mettre en place sur le lieu de vente la réglementation relative à la traçabilité des produits carnés.
IV - La qualité des viandes	
<ul style="list-style-type: none"> • A - La structure musculaire <ul style="list-style-type: none"> — Les principaux composants de la texture musculaire • B - La couleur <ul style="list-style-type: none"> — Les facteurs qui influencent sur son évolution — Le PH — L'incident de l'acidité de la viande sur sa couleur • C - L'état d'engraissement <ul style="list-style-type: none"> — La viande marbrée La viande couverte La viande persillée • D - La maturation <ul style="list-style-type: none"> — Etude du phénomène et son importance sur la qualité de viande 	<ul style="list-style-type: none"> — Indiquez l'évolution des principaux composants des muscles après abattage. — Différenciez la fibre musculaire du tissu conjonctif musculaire. Décrivez le processus d'oxygénation de la viande. Localisez les dépôts graisseux.
V - La Diététique	
<ul style="list-style-type: none"> • La ration alimentaire <ul style="list-style-type: none"> — Les principes de l'alimentation — L'équilibre alimentaire 	<ul style="list-style-type: none"> — Citez le classement des aliments en groupe. — Expliquez la notion d'apport calorique au quotidien.

Connaissances	Limite des connaissances
<ul style="list-style-type: none"> • B - L'aliment viande — La composition chimique de la viande — La valeur nutritionnelle de la viande La viande face à la diététique 	<ul style="list-style-type: none"> — Justifiez l'intérêt d'incorporer de la viande dans la ration alimentaire
VI - L'Hygiène et la sécurité	
<ul style="list-style-type: none"> A - Guide de bonnes pratiques d'hygiène B - Prévention des risques professionnels 	<ul style="list-style-type: none"> — Énumérez les 5 origines de contamination et de multiplication des microorganismes en boucherie. — Pour chacune d'entre elles, citez deux actions permettant de réduire ou supprimer la contamination microbienne. — Citez les principaux éléments matériels en cause lors d'accidents du travail. — Pour chacun d'entre eux définissez un plan d'action adapté.

Technologie charcuterie traiteur

I - L'Hygiène et la sécurité	
<ul style="list-style-type: none"> A - Guide de bonnes pratiques d'hygiène B - Prévention des risques professionnels 	<ul style="list-style-type: none"> — Énumérez les 5 origines de contamination et de multiplication des microorganismes en charcuterie traiteur. — Pour chacune d'entre elles, citez deux actions permettant de réduire ou supprimer la contamination microbienne. — Citez les principaux éléments matériels en cause lors d'accidents du travail. — Pour chacun d'entre eux définissez un plan d'action adapté.
II - Les pâtes de base	
<ul style="list-style-type: none"> A - La pâte brisée <ul style="list-style-type: none"> — Les différents composants — Le processus de fabrication — Les temps de repos — Le fonçage — La cuisson B - La pâte feuilletée <ul style="list-style-type: none"> — Les différents composants — Le tourrage — Les temps de repos — Le façonnage — La cuisson C - La pâte à brioche <ul style="list-style-type: none"> — Les différents composants — Le processus de fabrication — Les mises en pousse 	<ul style="list-style-type: none"> — Nommez les différentes phases du processus de fabrication de la pâte brisée, feuilletée et à brioche. — Expliquez pourquoi les différentes pâtes doivent subir un temps de repos. — Justifiez l'usage de chacun des ingrédients constituant les différentes pâtes. — Expliquez la conduite des cuissons des différents produits façonnés à base de pâte.

<ul style="list-style-type: none"> — Le temps de repos — Le façonnage — La cuisson 	
III - La cuisson des plats cuisinés	
<p>A - Les principes de cuisson</p> <ul style="list-style-type: none"> — Concentration — Extraction — Procédé mixte <p>B - Les différentes techniques de cuisson</p> <ul style="list-style-type: none"> — À rôtir — À griller — À braiser — À bouillir — À sauter 	<ul style="list-style-type: none"> — plat cuisiné. — Nommez une technique de cuisson appropriée à l'élaboration d'un plat cuisiné.
IV - La liaison des sauces	
<p>A - Les stabilisations à froid</p> <ul style="list-style-type: none"> — Définition — L'ordre d'incorporation des ingrédients <p>B - Les liaisons à chaud</p> <ul style="list-style-type: none"> — Définition — Les méthodes de liaison <ul style="list-style-type: none"> — Par réduction — Par amidon <p>C - La vente des plats cuisinés</p> <ul style="list-style-type: none"> — La vente immédiate — La vente différée 	<ul style="list-style-type: none"> — Citez l'ordre d'incorporation des ingrédients lors de l'élaboration d'une mayonnaise ou d'une vinaigrette. — Citez les différents ingrédients utilisés lors de différentes liaisons à chaud. — Citez les contraintes réglementaires des plats cuisinés présentés chauds ou froids sur le point de vente.
V - Les bases de la charcuterie	
A - La préparation des matières premières	
<p>Le triage</p> <ul style="list-style-type: none"> — Définition — La classification des gras — La classification des maigres <p>Le parage</p> <ul style="list-style-type: none"> — Définition — Les différentes phases — La destination des parures <p>Le présalage</p> <ul style="list-style-type: none"> — Définition — Objectif du présalage 	<ul style="list-style-type: none"> — Citez les principales classifications de gras et maigres. — Citez les différentes phases du parage — Expliquez le but du présalage.

→ Couleur → Liaison → Saveurs → Organisation → Réglementation	
B - Les ingrédients additifs	
Définition Conditions d'emploi Champ d'action — Couleur — Saveur — Texture — Conservation Réglementation — Dosage	— Citez l'ordre d'incorporation de 3 ingrédients — Citez les 4 champs d'action des ingrédients additifs — Citez un exemple de dosage conforme à la réglementation
C - La transformation des matières premières Le hachage et le cutterage — Définition — Les températures de hachage — Les granulométries — Les défauts Le mélange — Définition — Les températures — Objectif du mélange — Liaison — Les défauts Le moulage — Définition — Exemple de moulage	— Citez un exemple de température d'un produit après hachage, cutterage, mélange
D - La cuisson des pâtes et terrines Définition Les différents types de cuisson — La cuisson à sec — La cuisson humide — La cuisson sous vide Les températures — Ambiante	— Citez les différents types de cuisson. — Citez pour 1 produit la température de cuisson ambiante et sa température à cœur.

— À cœur	
Les défauts	

Techniques et relations commerciales

Boucherie - Charcuterie - Traiteur

I - L'étalage	
<ul style="list-style-type: none"> • A - L'assortiment <ul style="list-style-type: none"> — La définition — Cohérence et rentabilité — La zone de chalandise • B - La présentation marchande <ul style="list-style-type: none"> — Les 4 niveaux de présentation — Impact des ventes selon la hauteur de présentation • C - Le linéaire <ul style="list-style-type: none"> — Classement par famille — Classement par sous famille — Séparation — Mise en avant — Rythme linéaire • D - L'étalage à thème <ul style="list-style-type: none"> — Conception d'un étalage à thème — Impact commercial d'un étalage à thème — Idées d'étalages à thèmes 	<ul style="list-style-type: none"> — Connaître les logiques de présentations marchandes. — Enumérez 4 thèmes d'étalage appropriés à la commercialisation des produits carnés.
II - L'agencement, l'aménagement du magasin	
<ul style="list-style-type: none"> • A - Les facteurs d'ambiance • B - L'implantation du matériel et du mobilier 	<ul style="list-style-type: none"> — Repérez, analysez les facteurs d'ambiance de différents agencements sur photos, diapositives.
III - L'étude de marché	
<ul style="list-style-type: none"> • A - L'implantation commerciale <ul style="list-style-type: none"> — Zone de chalandise — Citez les principaux facteurs qui déterminent la zone de chalandise. • B - Le positionnement sur le marché <ul style="list-style-type: none"> — La qualité — Le mode de distribution — Le service clientèle 	<ul style="list-style-type: none"> — Justifiez le positionnement de votre enseigne.
IV - Les supports de communication	
<ul style="list-style-type: none"> • La cible • Les canaux de communication appropriés • La tenue des fichiers clients 	<ul style="list-style-type: none"> — Choisir un canal de communication en cohérence avec la cible.

V - La vente et le vendeur	
<ul style="list-style-type: none"> • A - Les principaux acteurs de la vente <ul style="list-style-type: none"> — Le client — Le vendeur • B - Les étapes de la vente <ul style="list-style-type: none"> — Le contact — L'approche — L'argumentaire — La conclusion de la vente 	<ul style="list-style-type: none"> — Cervez les différents types et catégories de clients. — Mettre en pratique les aptitudes et techniques liées à une relation commerciale. — Respecter les étapes de la vente nécessaires à son bon déroulement.

Gestion

Boucherie - Charcuterie - Traiteur

I - Étude des coûts	
<ul style="list-style-type: none"> • A - Analyse des charges • B - Le coût de production • C - Le coût de revient 	<ul style="list-style-type: none"> — Aidez le responsable d'entreprise à déterminer son coût de revient et ses prix de vente.
II - Établissement d'un prix de vente	
<ul style="list-style-type: none"> • A - La marge nette • B - La marge commerciale • C - Le coefficient de marge 	<ul style="list-style-type: none"> — Aidez le responsable d'entreprise à déterminer son coût de revient et ses prix de vente.
III - La préparation du travail comptable	
<ul style="list-style-type: none"> • A - Les factures <ul style="list-style-type: none"> — L'établissement — La TVA • B - Le livre de caisse <ul style="list-style-type: none"> — Sa tenue • C - Le cahier de caisse <ul style="list-style-type: none"> — Les recettes — Les dépenses • D - La tenue de la Banque <ul style="list-style-type: none"> — Le règlement des fournisseurs — Les remises en banque — Les prélèvements et virements 	<ul style="list-style-type: none"> — Préparer, organiser le travail comptable.
IV - Les statuts du chef d'entreprise	
<ul style="list-style-type: none"> • A - Le régime salarié, non salarié 	<ul style="list-style-type: none"> — Justifiez le choix d'un statut qu'il soit pour le chef d'entreprise ou son conjoint.

• B - Le conjoint collaborateur, associé salarié	
V - Les statuts juridiques de l'entreprise	
<ul style="list-style-type: none"> • A - L'entreprise individuelle • B - L'entreprise sociétaire <ul style="list-style-type: none"> — SARL — EURL — S.N.C — S.A 	— Énumérez 3 différences entre une entreprise individuelle et une entreprise sociétaire.
VI - La gestion du personnel	
<ul style="list-style-type: none"> • A - L'embauche, le contrat du travail <ul style="list-style-type: none"> — les déclarations liées à l'embauche <ul style="list-style-type: none"> — CDD — CDI — autres contrats spécifiques • B - Le bulletin de paye • C - La durée du travail • D - La Convention collective nationale (CCN) 	<ul style="list-style-type: none"> — Énumérez les principales caractéristiques du CDD et du CDI. <ul style="list-style-type: none"> — Analyser et comprendre un bulletin de paye. — Connaître les modalités liées à la durée du travail. — Connaître les règles de base du Droit du travail.

4. Règlement d'examen

Épreuve	Unités	Coef.	Durée maximum de l'épreuve	Forme de l'examen
Épreuves professionnelles boucherie	E1A		1 H 30	Ponctuelle pratique et contrôle en cours de formation
• Parage, épluchage		2		
• Piéçage, coupe		4		
• Bardage, ficelage		2,5		
• Hygiène et sécurité dans le travail		1		
Épreuves professionnelles charcutier traiteur	E1B		4 H	Ponctuelle pratique et contrôle en cours de formation
• Fabrication de charcuterie		2		
• Préparation de plats cuisinés		4		
• Élaboration de pâtisserie charcutière		3		
• Hygiène et sécurité dans le travail		1		
Techniques commerciales	E2A ou E2B			Ponctuelle pratique et contrôle en cours de formation
• étalage		1	10 mn	
• vente		4	10 mn	
• connaissance du produit et de l'animation commerciale		2	30 mn	Orale

Épreuve	Unités	Coef.	Durée maximum de l'épreuve	Forme de l'examen
Gestion	E3		2 H 30	Ponctuelle pratique et contrôle en cours de formation
• les statuts		1		
• la gestion du personnel				
• la préparation du travail comptable		2,5		
• la gestion du produit				

— Pour l'obtention du certificat la moyenne générale obtenue doit être au minimum de 10/20, hors notes éliminatoires par matière.

— Les notes éliminatoires de chacune des matières constitutives des 3 unités de l'épreuve sont celles obtenues en dessous de 5/20.

— Pour conserver pendant 1 an le bénéfice d'une unité de l'épreuve, le candidat doit obtenir pour celle-ci une moyenne égale ou supérieure à 10/20.

5. Définition des épreuves

Épreuve E1A : Pratique professionnelle boucherie → Coeff. 9,5

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de constater que le candidat a acquis les compétences nécessaires pour préparer une commande dans les règles de l'art.

Nature de l'épreuve

L'épreuve pratique professionnelle porte obligatoirement sur :

- l'épluchage d'une pièce de bœuf,
- le parage d'un morceau de bœuf, de veau ou d'agneau,
- la coupe de côtes de porc, de bifteck dans les bavettes, le dessus de tranche, la poire et le dessus de palette,
- le ficelage d'une pièce de viande, rôti bardé dans le tendre de tranche bardé, le plat de tranche bardé, le rond de tranche bardé, l'épaule d'agneau en long bardée et rôti de porc (longe),
- l'estimation du poids d'une pièce de viande.

Épreuve E1B : Fabrication charcuterie traiteur → Coeff. 10

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de constater que le candidat a acquis les compétences nécessaires pour confectionner les sauces, les pâtes, les pâtisseries charcutières, les hors d'œuvre, les plats cuisinés et la charcuterie inscrite dans le référentiel des activités.

Nature de l'épreuve

L'épreuve pratique porte sur des produits inscrits dans le référentiel soit obligatoirement :

- une fabrication d'un pâté ou d'une terrine ou d'une farce ou d'une chair à saucisses
- la préparation d'un plat cuisiné
- l'élaboration d'une pâtisserie charcutière

N.B. :

La pâte feuilletée est fournie par le centre d'examen

Épreuve E2A : Commerciale boucherie → Coeff. 7

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de vérifier les acquis de chaque candidat dans les domaines de :

- l'étalage et la vente,
- l'animation commerciale,
- la technologie des produits carnés.

Évaluation

L'évaluation permet de vérifier que le candidat possède les connaissances indispensables pour assurer le poste

d'assistant du Chef d'entreprise.

Contenu de l'épreuve

L'épreuve comporte obligatoirement au minimum une question sur :

- la traçabilité,
- la qualité des viandes,
- la valeur nutritionnelle de la viande,
- l'animation commerciale.

Elle inclut également :

- une présentation marchande des produits,
- un argumentaire commercial approprié au produit.

Épreuve E2B : Commerciale charcuterie traiteur → Coeff. 7

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de vérifier les acquis de chaque candidat dans les domaines de :

- l'étalage et la vente,
- l'animation commerciale,
- la technologie nécessaire à la fabrication de produits de charcuterie traiteur.

Évaluation

L'évaluation permet de vérifier que le candidat possède les connaissances indispensables pour assurer le poste d'assistant du Chef d'entreprise.

Contenu de l'épreuve

L'épreuve comporte obligatoirement au minimum une question sur :

- les pâtes,
- la cuisson des plats cuisinés,
- la liaison des sauces,
- les bases de la charcuterie,
- l'animation commerciale.

Elle inclut également :

- une présentation marchande des produits,
- un argumentaire commercial approprié au produit.

Épreuve E3 : Gestion boucherie charcuterie traiteur → Coeff. 3,5

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de vérifier les acquis de chaque candidat dans les domaines de la gestion spécifique à l'activité choisie par celui-ci.

Contenu de l'épreuve

L'épreuve inclut obligatoirement un travail sur :

- la préparation du travail comptable,
- la gestion du produit,

et comporte obligatoirement au minimum une question sur :

- les statuts,
- la gestion du personnel.

Certificat de qualification professionnelle Repreneur, Créateur et Responsable d'entreprise

1. Descriptif des activités

Les différentes fonctions de gestion de l'activité boucherie charcuterie traiteur

- ⇒ Créer, reprendre, développer une entreprise
- ⇒ Suivre le bon fonctionnement de l'entreprise
- ⇒ Déterminer les prix

- ⇒ Vendre le produit
- ⇒ Gérer le personnel
- ⇒ Entretenir les locaux et le matériel
- ⇒ Assurer la sécurité

Tableau de détail des activités

Fonction : Créer, reprendre, développer une entreprise
Tâches : <ul style="list-style-type: none"> — Étude de l'affaire — Plan de financement — Les démarches — Choisir les statuts appropriés — Adopter un régime matrimonial
Conditions d'exercice Moyens et ressources : <ul style="list-style-type: none"> — Documents comptables — Méthodes de calculs — Étude de marché
Autonomie, responsabilité : <ul style="list-style-type: none"> — Autonome
Résultats attendus : <ul style="list-style-type: none"> — Viabilité de l'affaire

Tableau de détail des activités

Fonction : Suivre le bon fonctionnement de l'entreprise
Tâches : <ul style="list-style-type: none"> — Analyse des documents de synthèse (bilan, compte de résultat) — Suivi des amortissements — Anticiper le taux d'imposition de l'entreprise
Conditions d'exercice Moyens et ressources : <ul style="list-style-type: none"> — Documents de synthèse — Documents comptables annexes — Outils d'analyse — Aide juridique
Autonomie, responsabilité : <ul style="list-style-type: none"> — Autonome
Résultats attendus : <ul style="list-style-type: none"> — Bonne gestion

Tableau de détail des activités

Fonction : Déterminer les prix
Tâches : <ul style="list-style-type: none"> — Analyser les différents coûts — Fixer les prix de vente au détail — Effectuer des contrôles — Établir des documents préparatoires
Conditions d'exercice Moyens et ressources : <ul style="list-style-type: none"> — Documents de synthèse — Produits carcasses — Méthodes de calcul — Pièces comptables et documents annexes — Tableur
Autonomie, responsabilité : <ul style="list-style-type: none"> — Autonome
Résultats attendus : <ul style="list-style-type: none"> — Prix conformes aux objectifs de marge et au pouvoir d'achat de la clientèle.

Tableau de détail des activités

Fonction : Vendre le produit
Tâches : <ul style="list-style-type: none"> — L'étalage — Gestion de la traçabilité — La vente — La publicité
Conditions d'exercice Moyens et ressources : <ul style="list-style-type: none"> — Documents de traçabilité — Des produits destinés à la vente — Les matériels et les outillages adaptés — Un magasin — Des clients — Un budget publicité — Moyens de communication
Autonomie, responsabilité : <ul style="list-style-type: none"> — Autonome
Résultats attendus : <ul style="list-style-type: none"> — Chiffre d'affaires conforme aux attentes et clients satisfaits

Tableau de détail des activités

Fonction : Gérer le personnel
Tâches : <ul style="list-style-type: none">— Manager et motiver une équipe— Adopter un style de management— Prendre en compte les droits des salariés et les accords de branche
Conditions d'exercice Moyens et ressources : <ul style="list-style-type: none">— Du personnel— Service juridique
Autonomie, responsabilité : <ul style="list-style-type: none">— Autonome
Résultats attendus : <ul style="list-style-type: none">— Personnel motivé

Tableau de détail des activités

Fonction : Entretenir les locaux et la matériel
Tâches : <ul style="list-style-type: none">— Nettoyage et désinfection des locaux, des équipements et des matériels
Conditions d'exercice Moyens et ressources : <ul style="list-style-type: none">— Protocole de nettoyage et désinfection— Matériels et produits adaptés
Autonomie, responsabilité : <ul style="list-style-type: none">— Autonome et responsable
Résultats attendus : <ul style="list-style-type: none">— Etat sanitaire satisfaisant— Maintien de la propreté

Tableau de détail des activités

Fonction : Assurer la sécurité
Tâches : <ul style="list-style-type: none">— Respect de la réglementation— Entretien du matériel— Veiller à la bonne application des consignes de sécurité
Conditions d'exercice Moyens et ressources : <ul style="list-style-type: none">— Consignes de sécurité

Fonction : Assurer la sécurité
— Le document unique de sécurité
Autonomie, responsabilité :
— Autonome
Résultats attendus :
— Maîtrise des risques

2. Référentiel de certification

Les règles d'hygiène et de sécurité doivent être respectées dans tous les «savoir-faire décrits ci-dessous

Savoir-faire être capable de	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation
Créer, reprendre, développer une entreprise		
— Étudier une affaire — Établir un plan de financement — Cerner les démarches à réaliser — Choisir les statuts appropriés — Adopter un régime matrimonial	— Projet de création, reprise ou développement — Documents comptables — Méthodes de calculs — Informations juridiques	— Création ou reprise réussie — Chiffre d'affaires en augmentation — Statuts appropriés — Régime matrimonial adapté
Suivre le bon fonctionnement de l'entreprise		
— Analyser les documents de synthèse — Cerner l'incidence des amortissements — Anticiper le taux d'imposition	— Outils d'analyse — Supports comptables — Bilan — Compte de résultat — Service juridique	— Taux d'imposition maîtrisé — Suivi de gestion correct
Déterminer les prix		
— Analyser les besoins de l'entreprise — Fixer les prix au détail — Contrôler la marge — Prendre en compte les documents nécessaires — Remplir les documents préparatoires	— Documents de synthèse — Pièces comptables — Matériels et outillage adaptés — Méthodes de calcul	— Prix en adéquation avec les objectifs et le pouvoir d'achat de la clientèle — Marge conforme aux besoins de l'entreprise
Vendre le produit		
— Mettre en place une traçabilité — Positionner les produits dans la vitrine — Vendre le produit — Répondre aux attentes des clients — Définir une action publicitaire	— Matière d'œuvre — Étiquettes — Matériels et outillages adaptés — Clients — Environnement commercial — Budget publicité	— Bonne présentation des produits — Respect de la réglementation — Augmentation du nombre de clients
Gérer le personnel		

Savoir-faire être capable de	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation
<ul style="list-style-type: none"> — Manager une équipe — Motiver une équipe — Adopter un style de management — Prendre en compte les textes législatifs 	<ul style="list-style-type: none"> — Du personnel — Service juridique — Méthodes de management 	<ul style="list-style-type: none"> — Personnel motivé — Pas de conflit — Respect de la législation
Entretenir les locaux et le matériel		
<ul style="list-style-type: none"> — Nettoyer — Désinfecter — Entretien — Choisir et utiliser les produits et les matériels — Contrôler visuellement 	<ul style="list-style-type: none"> — Matériels et produits d'entretien — Protocole de nettoyage et de désinfection 	<ul style="list-style-type: none"> — État sanitaire satisfaisant — Respect de la réglementation — Bonne application du guide de bonnes pratiques d'hygiène
Assurer la sécurité		
<ul style="list-style-type: none"> — Appliquer la réglementation — Entretien le matériel — Veiller à la bonne application des consignes 	<ul style="list-style-type: none"> — Affiches — Consignes de sécurité — Réglementation en vigueur — Document unique de sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> — Respect de la réglementation — Bonne lisibilité des consignes — Maîtrise des risques

3. Savoir associés

Le formateur doit faire appel aux différents savoirs pratiques et théoriques tout au long de la formation. Il doit en outre développer les savoirs associés aux savoirs faire du référentiel de certification.

Module : analyse et fonctionnement de l'entreprise

I - Analyse du projet

A - L'étude de l'affaire

B - Le plan de financement

C - La reprise, la succession et la création

II - La comptabilité

A - Le bilan

B - Le compte de résultat

C - Les amortissements comptables

D - L'amortissement du prêt bancaire

III - La gestion du produit

A - L'étude des coûts

B - La détermination des prix de vente des produits carnés

C - Le contrôle de marge par famille

D - La fiche de caisse

IV - Informatique

A - Les principaux logiciels

B - Les moyens de communication

V - Le management du personnel

A - Les rôles et fonction du manager

B - La motivation de l'équipe

C - Acquérir un style de management

Module : connaissances professionnelles

I - Les techniques commerciales

A - L'étalage

B - La vente

C - La publicité

II - L'hygiène, la traçabilité et la sécurité

A - L'hygiène dans l'entreprise

B - La traçabilité

C - La prévention des risques professionnels

Module : Environnement juridique

I - Droit du travail

A - Le contrat de travail

B - La convention collective

C - La formation professionnelle

II - Droit commercial

A - Le bail commercial

B - Le fonds de commerce

C - Les statuts du chef d'entreprise

D - Les statuts du conjoint

E - Les statuts de l'entreprise

III - Droit fiscal

A - L'impôt sur le revenu

B - L'impôt sur les sociétés

C - La taxe professionnelle

D - La TVA

IV - Droit civil

Les régimes matrimoniaux

Analyse et fonctionnement de l'entreprise

Connaissances	Limite des connaissances
I - Analyse du projet	
<p>A - L'étude de l'affaire</p> <p>— Les informations à collecter</p> <p>— L'évaluation de l'affaire</p> <p>— Le marché</p> <p>B - Le plan de financement</p> <p>— Les principales ressources</p> <p>— Les principaux besoins</p> <p>— Le besoin en fonds de roulement</p> <p>C - La reprise, la succession et la création</p> <p>— Les avantages</p> <p>— Les inconvénients</p> <p>— Les différentes démarches à effectuer</p>	<p>— Réaliser un diagnostic de l'affaire.</p> <p>— Élaborer un plan de financement.</p> <p>— Cerner le contexte de la reprise, succession et création d'entreprise.</p>
II - La comptabilité	

Connaissances	Limite des connaissances
<p>A - Le bilan</p> <ul style="list-style-type: none"> — Sa structure (actif, passif) — Les présentations en fonction du régime <ul style="list-style-type: none"> — Forfait — Réel simplifié — Réel normal <p>B - Le compte de résultat</p> <ul style="list-style-type: none"> — Sa structure (charges, produits) — Les présentations en fonction du régime <ul style="list-style-type: none"> — Forfait — Réel simplifié — Réel normal — Son analyse — La marge commerciale — La marge brute — L'excédent brut d'exploitation — Les différents résultats — L'affectation du résultat <p>C - Les amortissements comptables</p> <ul style="list-style-type: none"> — Le linéaire — Le dégressif — Les incidences comptables <p>D - L'amortissement du prêt bancaire</p> <ul style="list-style-type: none"> — La table financière (annuité comptable) — Le plan d'amortissement de prêt 	<ul style="list-style-type: none"> — Être capable d'établir un bilan d'après des soldes issus de la comptabilité. <ul style="list-style-type: none"> — Connaître les principaux régimes fiscaux. <ul style="list-style-type: none"> — Être capable d'établir un compte de résultat d'après des soldes issus de la comptabilité. — Connaître les principaux régimes fiscaux. — Expliquer et calculer les soldes intermédiaires suivants <ul style="list-style-type: none"> — Marge commerciale et brute — Excédent brut d'exploitation — Résultat d'exploitation, courant et net — Énumérer les différents composants du résultat net avant impôts. <ul style="list-style-type: none"> — Citer ces deux modes d'amortissement ainsi que leurs particularités. — Être capable d'anticiper les incidences des amortissements. <ul style="list-style-type: none"> — Établir un plan d'amortissement de prêt.
III - La gestion du produit	
<p>A - L'étude des coûts</p> <ul style="list-style-type: none"> — Les charges directes — Les charges indirectes — Le coût de revient — Le prix de vente <p>B - La détermination des prix de vente au détail des produits carnés</p> <ul style="list-style-type: none"> — Les rendements — L'échelle de valeur — Les différents coefficients — L'objectif de marge — Les prix de vente au détail 	<ul style="list-style-type: none"> — Déterminer le coût de revient d'une préparation bouchère ou charcutière ainsi que son prix de vente. <ul style="list-style-type: none"> — Élaborer une grille de prix de vente au détail d'après un objectif de marge donné.

Connaissances	Limite des connaissances
<p>C - Le contrôle de marge par famille</p> <ul style="list-style-type: none"> — Les achats commercialisés — Les recettes réalisées — L'inventaire <p>D - La fiche de caisse</p> <ul style="list-style-type: none"> — Sa structure — Sa tenue 	<p>— Réaliser un contrôle de marge.</p> <p>— Compléter une fiche de caisse d'après des informations données.</p>
IV - Informatique	
<p>A - Les principaux logiciels</p> <ul style="list-style-type: none"> — Traitement de textes — Tableur — Programmes professionnels <p>B - Les moyens de communication</p> <ul style="list-style-type: none"> — Internet — Intranet 	<p>— Être en mesure d'établir un document ou une feuille de calcul avec l'aide des principaux logiciels.</p> <p>— Connaître les moyens de communication.</p>
V - Le management du personnel	
<p>A - Les rôles et fonctions du manager</p> <ul style="list-style-type: none"> — L'attitude à adopter — Les compétences requises <p>B - La motivation de l'équipe</p> <ul style="list-style-type: none"> — Les sources de la motivation — La délégation — La communication <p>C - Acquérir un style management</p> <ul style="list-style-type: none"> — Les différents styles — Savoir féliciter et réprimander 	<p>— Connaître les rôles et fonctions du manager.</p> <p>— Être capable de motiver son équipe.</p> <p>— Savoir définir son style de management.</p>

Connaissances professionnelles

Connaissances	Limite des connaissances
I - Les techniques commerciales	
<p>A - L'étalage</p> <p>L'assortiment</p> <ul style="list-style-type: none"> — La définition — Cohérence et rentabilité — La zone de chalandise <p>Présentation marchande</p> <ul style="list-style-type: none"> — Les 4 niveaux de présentation 	

Connaissances	Limite des connaissances
<ul style="list-style-type: none"> — Impact des ventes selon la hauteur de présentation Le linéaire <ul style="list-style-type: none"> — Classement par famille — Classement par sous famille <ul style="list-style-type: none"> — Séparation — Mise en avant — Rythme linéaire B - La vente <ul style="list-style-type: none"> Les acteurs de la vente <ul style="list-style-type: none"> — Le client — Le vendeur Les étapes de la vente <ul style="list-style-type: none"> — Le contact — L'approche — L'argumentaire — La conclusion de la vente C - La publicité <ul style="list-style-type: none"> — Définir une stratégie — La réalisation d'un projet publicité 	<ul style="list-style-type: none"> — Connaître les bases de présentations marchandes. — Cerner les différents types et catégories de clients. — Mettre en pratique les aptitudes et techniques liées à une relation commerciale. — Respecter les étapes de la vente nécessaires à son bon déroulement. Élaborer un projet publicité tout en tenant compte des contraintes.
II - L'hygiène, la traçabilité et la sécurité	
<ul style="list-style-type: none"> A - L'hygiène dans l'entreprise <ul style="list-style-type: none"> — Les points clefs 	<ul style="list-style-type: none"> — Respect des règles d'hygiène dans l'entreprise et application des bonnes pratiques d'hygiène. — Être capable d'établir une traçabilité appropriée à un point de vente.
<ul style="list-style-type: none"> — Les auto contrôles — La maîtrise des risques sanitaires — L'application du guide de bonnes pratiques <ul style="list-style-type: none"> — La gestion des MRS B - La traçabilité <ul style="list-style-type: none"> — Mise en place de l'information <ul style="list-style-type: none"> — L'étiquetage — Les risques sanitaires C - La prévention des risques professionnels <ul style="list-style-type: none"> — La réglementation — Les risques liés au métier — Les conditions de travail <ul style="list-style-type: none"> — Les secours — Les aides financières 	<ul style="list-style-type: none"> — Maîtriser la réglementation ainsi que les risques professionnels.

Environnement juridique

Connaissances	Limite des connaissances
I - Droit du travail	
<p>A - Le contrat de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> — Le CDI — Les CDD — Les contrats aidés — La rupture du contrat <p>B - La Convention Collective</p> <ul style="list-style-type: none"> — Aperçu général — Les salaires et qualifications — La durée du travail — Les particularités <p>C - La formation professionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> — La formation continue — L'alternance — Le droit individuel à la formation 	<ul style="list-style-type: none"> — Savoir proposer un contrat approprié à une situation donnée. — Connaître les principales modalités de rupture du contrat de travail. — Connaître, appliquer et respecter la Convention Collective de la branche. — Cerner les différentes approches de formation mises en place par la profession.
II - Droit commercial	
<p>A - Le bail commercial</p> <ul style="list-style-type: none"> — La fixation du loyer — L'utilisation des locaux — Les clauses particulières — Le renouvellement du bail — La cession du bail et sous location — La fin du bail <p>B - Le fonds de commerce</p> <ul style="list-style-type: none"> — Éléments constitutifs — La création — La vente — La mise en gérance — L'apport en société <p>C - Les statuts du chef d'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> — Le régime salarié — Le régime non salarié — Estimation des cotisations <p>D - Les statuts du conjoint</p> <ul style="list-style-type: none"> — Le conjoint collaborateur — Le conjoint salarié — Le conjoint associé — Estimation des cotisations 	<ul style="list-style-type: none"> — Maîtriser les points clefs du bail. — Connaître les modalités de renouvellement, de cession et de fin de bail. — Connaître les éléments constitutifs du fonds de commerce. — Cerner les principales particularités liées à la création, vente, gérance et apport en société d'un fonds de commerce. — Justifier le choix d'un statut pour : <ul style="list-style-type: none"> — Le chef d'entreprise — Le conjoint — L'entreprise

Connaissances	Limite des connaissances
E - Les statuts de l'entreprise — L'entreprise individuelle — La SARL — L'EURL — La SA	
III - Droit fiscal	
A - L'impôt sur le revenu — Le revenus professionnels — Le calcul de l'impôt — Les réductions et crédits d'impôt B - L'impôt sur les sociétés — Taux — Les calcul de l'impôt C - La taxe professionnelle — Cerner les principales contraintes liées à l'assujettissement à la TVA — Les bases d'imposition — Valeur locative — Réduction, plafonnement, dégrèvement D - La TVA	— Appréhender le système d'imposition des revenus professionnels. — Appréhender le calcul de l'impôt sur les sociétés. — Identifier les principaux éléments servant de base au calcul de la taxe professionnelle.
III - Droit civil	
Les régimes matrimoniaux — Le régime légal — Les régimes conventionnels	— Justifier le choix d'un régime en fonction d'une situation donnée.

4. Règlement d'examen

Épreuve	Unités	Coef.	Durée maximum de l'épreuve	Forme de l'examen
Analyse et fonctionnement de l'entreprise			1 H	Écrite et orale en fonction du dossier constitué par le candidat
• Analyse du projet		3		
• comptabilité		3		Ponctuelle pratique et contrôle en cours de formation
• gestion du produit		3		
Environnement juridique				
• droit du travail		0,5		
• droit commercial		2,5		
• droit fiscal		1,5		
• droit civil		1,5		

Épreuve	Unités	Coef.	Durée maximum de l'épreuve	Forme de l'examen
Connaissances professionnelles			0 H 30	Ponctuelle pratique et contrôle en cours de formation
• techniques commerciales		4		Orale
• hygiène, traçabilité et sécurité		1		
• Total coefficient		20		

Équivalences accordées

- Titulaires du brevet professionnel depuis 1999
→ Module : Connaissances professionnelles
- Titulaires du CQP d'assistant chef d'entreprise
→ Module : Connaissances professionnelles
- Unités : Gestion du produit et Droit du travail

5. Définition des épreuves

Épreuve de gestion : coef. 15

Modules : Analyse et fonctionnement de l'entreprise et environnement juridique.

Coefficient 15

Finalités et objectifs de l'épreuve :

L'épreuve permet d'évaluer les compétences acquises dans les domaines de la gestion.

Contenus

Cette épreuve porte sur les compétences répertoriées dans le référentiel de certificat, à savoir :

Créer, reprendre, développer une entreprise

Suivre le bon fonctionnement de l'entreprise

Déterminer les prix

Évaluation

Elle vise à apprécier l'aptitude du candidat à formuler par écrit et à l'oral les compétences suivantes :

Prendre en compte les spécificités de l'entreprise de Boucherie Charcuterie Traiteur

Adapter son système de gestion aux particularités de la filière

Mettre en œuvre les techniques de formation des prix

Critères d'évaluation

La pertinence des situation présentées

La clarté et la rigueur des analyses, des présentations

L'implication personnelle

Le degré de maîtrise des compétences en matière de gestion

Forme de l'évaluation : Écrite et orale

Un dossier d'étude de projet est établi par le candidat durant sa formation. Celui-ci devra être déposé au centre de formation avant examen par les membres du jury désignés par la C.P.N.E.F.P. (Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle) de la branche.

Ce même jury chargé de l'entretien oral sera composé de trois professionnels spécialisés dans les domaines de la gestion de l'entreprise et de l'environnement juridique.

Épreuve connaissances professionnelles : coef. 5

Finalités et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de vérifier les acquis de chaque candidat dans les domaines de :

L'étalage et la vente

L'hygiène, traçabilité et sécurité

Évaluation

L'évaluation permet de vérifier que le candidat possède les connaissances indispensables pour assurer le poste de responsable d'entreprise.

Contenu de l'épreuve

L'épreuve comporte obligatoirement :

Une présentation marchandes des produits

Une mise en situation de vente

Un argumentaire commercial approprié au produit

Elle inclut également des connaissances en :

Hygiène

Traçabilité

Sécurité

Certificat de qualification professionnelle tripier détaillant

Avenant n° 26 du 31 mai 2011

[Étendu par arr. 23 déc. 2011, JO 29 déc.]

Article 1er

Entre les parties soussignées, il est décidé de créer un Certificat de Qualification Professionnelle intitulé :

Tripier détaillant

Article 2

Le titulaire du Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) «Tripier détaillant» occupera le poste de «Tripier préparateur qualifié», reconnu à l'échelon A niveau III de la grille de classification des emplois de la présente convention.

Article 3

Le référentiel de formation permettant d'accéder au CQP «Tripier détaillant» figure en annexe du présent avenant sous la présentation suivante :

- Référentiel de certification ;
- Savoirs associés ;
- Règlement d'examen ;
- Définition des épreuves.

Article 4

Un suivi et un bilan du CQP seront effectués à l'issue de la première session expérimentale et soumis à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la branche.

Article 5

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du Code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit Code.

Préambule

Le CQP «Tripier détaillant» est une formation professionnelle accélérée en alternance (centre/entreprise) d'une durée de 8 mois.

Le CQP est délivré exclusivement par les organisations représentées à la CPNEFP. Il donne une qualification reconnue dans la grille de classification des emplois de la Convention collective nationale de la Boucherie, Boucherie-Charcuterie, Boucherie Hippophagique, Triperie, Commerce de Volailles et Gibiers : «Tripier préparateur qualifié», niveau III échelon A.

Cet emploi peut être associé à celui de «boucher préparateur qualifié» ou de «charcutier traiteur qualifié» permettant au titulaire du CQP de prétendre au niveau III, échelon A de la grille de classification de la Convention collective.

Public concerné

La préparation du CQP «Tripier détaillant» est ouverte à toute personne adulte motivée :

- sans emploi ou en situation de reconversion professionnelle ;

-
- issue des professions connexes.

Le CQP «Tripier détaillant» se prépare prioritairement dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation. Toutefois, d'autres dispositifs peuvent être mobilisés (Pôle emploi, CIF, etc.).

Conditions d'inscription du candidat

Adresser au Centre la demande d'inscription, accompagnée d'une lettre de motivation.

Un entretien avec le candidat ainsi qu'un entretien avec l'employeur seront déterminants quant à l'acceptation de la candidature.

Dispositions générales - cahier des charges

Le cursus de préparation au CQP comporte obligatoirement, dans le cadre de la formation par alternance, des temps de formation en centre agréé par la CPNEFP et des temps de travail en entreprise habilitée sur une période maximum de 8 mois.

La formation d'une durée de 410 heures doit respecter la répartition suivante :

- 315 heures en centre de formation ;
- 95 heures de formation en entreprise.

Le centre crée une section pédagogique distincte des autres formations pour les candidats au CQP «Tripier détaillant».

Il doit mettre en œuvre des moyens pédagogiques adaptés, notamment :

- atelier de découpe agréé CEE ;
- formateurs et professionnels tripiers clairement identifié(s) pour la durée de la formation, ayant une expérience professionnelle ;
- quantités de matières d'œuvre variées nécessaires aux démonstrations et travaux pratiques ;
- équipements pédagogiques et supports documentaires.

L'entreprise d'accueil doit justifier d'une activité permettant au stagiaire d'acquérir les compétences correspondant aux objectifs fixés par la CNTF et définis dans le référentiel du CQP. La formation s'effectue sous la responsabilité d'un tuteur. Celui-ci doit obligatoirement participer à une journée de formation en début de contrat.

L'entreprise d'accueil doit impérativement appliquer la Convention collective nationale de la Boucherie, Boucherie-Charcuterie, Boucherie Hippophagique, Triperie, Commerce de Volailles et Gibiers : «Tripier préparateur», niveau II échelon B.

La demande d'ouverture d'une section CQP «Tripier détaillant» est validée par la Confédération Nationale de la Triperie Française et adressée par écrit au secrétariat de la CPNEFP au moins 6 mois avant la date prévue de début de formation.

La CPNEFP vérifie avant le début de la formation les conditions annoncées de sa mise en œuvre et donne un avis favorable ou défavorable.

L'agrément est délivré pour une session et doit être renouvelé pour chaque nouvelle session.

Le non-respect du cahier des charges aboutit automatiquement au retrait de l'agrément à tout moment du cursus.

Un accompagnement organisationnel, administratif et pédagogique peut être assuré par la CPNEFP à la demande du Centre.

Activités - Fonctions

Champ d'activité

Le titulaire du Certificat de Qualification Professionnelle Tripier détaillant assure les tâches de transformation et de commercialisation des abats blancs et des abats rouges depuis leur achat à l'état brut jusqu'à leur vente en produits élaborés à l'état cru ou cuit.

Il exerce son activité dans le respect des bonnes pratiques professionnelles dont celles relevant des règles d'hygiène, santé, sécurité et de la législation du travail.

Après une certaine expérience et des formations complémentaires adaptées, il doit être capable d'accéder à des fonctions de responsabilité et de reprendre ou créer une entreprise.

Contexte professionnel

Emplois concernés :

- tripier préparateur vendeur qualifié ;
- ouvrier professionnel qualifié tripier.

Types d'entreprises dans lesquelles le titulaire du CQP peut être amené à exercer son activité :

- secteur artisanal :
 - Boucherie, triperie, volailles ;
 - Boucherie hippophagique ;
 - Boucherie charcuterie traiteur ;
 - Triperie (boutique - marché).
- grande distribution (rayons) ;
- grossistes et ateliers de transformation des industries de la viande ;
- certaines collectivités.

Le titulaire du CQP exerce son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique (chef d'entreprise, chef d'équipe, etc.). Il est autonome et responsable dans le cadre des consignes de travail écrites ou verbales.

Les connaissances et la culture générale professionnelle du titulaire du CQP lui permettent :

- d'apprécier la qualité des produits tripiers ;
- De comprendre les processus de transformation et de commercialisation et leurs contraintes ;
- d'utiliser les matériaux, outils et techniques de manière appropriée.

Activités - Fonctions

- 1) Achat
- 2) Réception
- 3) Stockage
 - ⇒ Abats blancs
 - ⇒ Abats rouges
- 4) Transformation
- 5) Préparation/cuisson
 - ⇒ Plats cuisinés
 - ⇒ Terrines
 - ⇒ Etc.
- 6) Préparation/élaboration
 - ⇒ Produits à griller
 - ⇒ Produits marinés
 - ⇒ Produits hachés
- 7) Commercialisation
- 8) Transport
- 9) Entretien des locaux et du matériel
 - ⇒ Hygiène
 - ⇒ Sécurité
 - ⇒ Maintenance

Tableau de détail des activités

Fonction : Achat

Tâches :

- Choix des produits
- Définition des besoins quantitatifs et qualitatifs
- Négociation du prix
- Vérification des achats en fonction du BL ou de la facture

Conditions d'exercice

Moyens et ressources :

- État des stocks
- Liste des fournisseurs
- Liste des achats
- Consignes du supérieur hiérarchique

-
- Tenue professionnelle

Autonomie, responsabilité :

Sous la responsabilité du supérieur hiérarchique

Résultats attendus :

- Conformité qualitative et quantitative dans le respect du prix convenu

Fonction : Réception

Tâches :

- Contrôles qualitatifs, quantitatifs et traçabilité
- Déballage des produits
- Rangement et protection des produits

Conditions d'exercice

Moyens et ressources :

- Guide des bonnes pratiques et consignes
- Thermomètre adapté
- Zone de réception
- Matériels et équipements adaptés
- Bons de livraison et/ou facture

Autonomie, responsabilité :

Sous la responsabilité du supérieur hiérarchique

Résultats attendus :

- Conformité qualitative et quantitative

Fonction : Stockage

— abats blancs

— abats rouges

Tâches :

- Contrôle de la température, de l'hygrométrie et de l'hygiène de la chambre froide
- Organisation du rangement
- Rotation des stocks
- Vérification de la protection des produits

Conditions d'exercice

Moyens et ressources :

- Guide des bonnes pratiques et consignes
- Matériels et équipements adaptés

Autonomie, responsabilité :

Sous la responsabilité du supérieur hiérarchique

Résultats attendus :

- Bonne conservation et rotation des produits stockés

Fonction : Transformation

Tâches :

- Finition des têtes et des pieds
- Désossage
- Fente des têtes
- Séparation
- Dégraissage, parage
- Épluchage
- Piéçage
- Ficelage

Conditions d'exercice

Moyens et ressources :

- Guide des bonnes pratiques et consignes
- Équipements de protection
- Matériels et équipements adaptés
- Locaux adaptés

Autonomie, responsabilité :

Sous la responsabilité du supérieur hiérarchique

Résultats attendus :

- Produits conformes aux attentes

Fonction : Préparation / cuisson

— plats cuisinés

— Terrines

— ...

Tâches :

- Sélection des matières premières
- Préparation des ingrédients en vue de la recette
- Découpe, coupe, hachage
- Assaisonnement
- Contrôle gustatif
- Montage
- Cuisson
- Refroidissement
- Décoration

Conditions d'exercice**Moyens et ressources :**

- Guide des bonnes pratiques et consignes
- Fiches techniques
- Local de cuisson adapté
- Matériels et équipements adaptés
- Barèmes de cuisson

Autonomie, responsabilité :

Sous la responsabilité du supérieur hiérarchique

Résultats attendus :

- Produits finis conformes aux attentes

Fonction : Préparation / élaboration

— produits à griller

— produits marinés

— produits hachés

Tâches :

- Sélection des matières premières
- Préparation des ingrédients en vue de la recette
- Découpe, coupe, hachage
- Assaisonnement, marinage
- Contrôle gustatif
- Embossage, montage

Conditions d'exercice**Moyens et ressources :**

- Guide des bonnes pratiques et consignes

-
- Matériels et équipements adaptés
 - Fiches techniques
 - Locaux adaptés

Autonomie, responsabilité :

Sous la responsabilité du supérieur hiérarchique

Résultats attendus :

- Produits finis conformes aux attentes

Fonction : Commercialisation

Tâches :

- Présentation marchande des produits et étiquetage
- Accueil de la clientèle
- Argumentation et conseils à la clientèle
- Vente des produits
- Tenue de la caisse

Conditions d'exercice

Moyens et ressources :

- Guide des bonnes pratiques et consignes
- Matériels et équipements adaptés
- Tenue adaptée à la vente

Autonomie, responsabilité :

Sous la responsabilité du supérieur hiérarchique

Résultats attendus :

- Vente et satisfaction de la clientèle

Fonction : Transport

Tâches :

- Contrôle de la propreté de la caisse de transport des produits
- Chargement
- Déchargement
- Contrôle de la température des produits et de la caisse de transport
- Rangement et protection des produits
- Vérification de la présence des documents relatifs aux produits et au véhicule

Conditions d'exercice

Moyens et ressources :

- Réglementation
- Guide des bonnes pratiques et consignes
- Thermomètre adapté
- Matériels et équipements adaptés
- Documents relatifs aux produits et au véhicule

Autonomie, responsabilité :

Sous la responsabilité du supérieur hiérarchique

Résultats attendus :

- Maintien de la qualité des produits pendant le transport

Fonction : Entretien des locaux et du matériel

- hygiène
- sécurité
- maintenance

Tâches :

- Nettoyage et désinfection des locaux, du matériel et de l'outillage

- Affûtage et affilage du matériel de coupe
- Utilisation des protections (Équipements de Protection Individuelle - EPI - et matériels)
- Maintenance des équipements, des locaux et du matériel

Conditions d'exercice

Moyens et ressources :

- Guide des bonnes pratiques et consignes (hygiène, sécurité, gestes et postures) de sécurité corporelle
- Matériels, équipements et produits adaptés
- Contrats de maintenance éventuels
- Fiches techniques et fiches de données de sécurité des produits chimiques

Autonomie, responsabilité :

Sous la responsabilité du supérieur hiérarchique

Résultats attendus :

- Préserver la santé et la sécurité des personnes
- Assurer l'hygiène et l'entretien des locaux et du matériel

Savoir-faire

Référentiel de certification

Les règles d'hygiène et de sécurité doivent être respectées dans tous les «savoir-faire» décrits ci-dessous

Fonction «Achat»

Savoir-faire «Est capable de»	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation «On exige»
Abats blancs et rouges :		
• Identifier :		
- les besoins - les produits - la qualité	• bons de commande • consignes	• Adéquation au bon de commande • Respect des consignes du supérieur hiérarchique
• Choisir • Négocier	• présentation des produits	

Fonction «Réception»

Savoir-faire «Est capable de»	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation «On exige»
Abats blancs et rouges :		
• Préparer les zones de réception et de stockage	• Consignes • Zone de réception et de stockage • Chambre froide	• Respect des consignes • Rangement rationnel, propreté des zones et bonne rotation des stocks
• Utiliser les outils de contrôle • Détecter et isoler les produits non conformes	• Bons de livraison • Balance et thermomètre	• Utilisation des outils de contrôle • Mise en place d'une action corrective
• Déballer • Protéger	• Matériels et matériaux d'emballage	• Adéquation entre les produits réceptionnés et les BL ou factures

Fonction «Stockage»

Savoir-faire «Est capable de»	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation «On exige»
Abats blancs et rouges :		
<ul style="list-style-type: none"> • Reconnaître et répartir les produits • Assurer la bonne rotation des stocks • Ranger les produits en fonction de leur spécificité 	<ul style="list-style-type: none"> • Consignes, matériels et matériaux 	<ul style="list-style-type: none"> • Bon respect des consignes • Maintien de la qualité des produits <ul style="list-style-type: none"> • Rangement rationnel • Maintien de la température
<ul style="list-style-type: none"> • Vérifier le bon fonctionnement des installations frigorifiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Appareils de contrôle • Température et hygrométrie conformes 	

Fonction «Transformation»

Savoir-faire «Est capable de»	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation «On exige»
Abats blancs et rouges :		
<ul style="list-style-type: none"> • Finir le rasage des têtes et des pieds • Désosser les têtes et les pieds 	Matériels et outillages adaptés	<ul style="list-style-type: none"> • Absence de poils • Conforme aux attentes • Respect du produit et des consignes • Respect des consignes et des attentes du consommateur • Satisfaction de la clientèle • Régularité
<ul style="list-style-type: none"> • Fendre et séparer les têtes et les pieds • Dégraisser, éplucher et/ou parer les produits tripiers <ul style="list-style-type: none"> • Piécer, trancher • Ficeler 	Matériels et outillages adaptés, consignes	

Fonction «Préparation/cuisson de plats cuisinés et terrines»

Savoir-faire «Est capable de»	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation «On exige»
Abats blancs et rouges :		
<ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner, préparer 	<ul style="list-style-type: none"> • Les matières premières, les ingrédients, les matériels 	Respect des fiches techniques
<ul style="list-style-type: none"> • Découper, couper, hacher 	<ul style="list-style-type: none"> • Fiches techniques et consignes 	
<ul style="list-style-type: none"> • Assaisonner 	<ul style="list-style-type: none"> • Fiches techniques 	
<ul style="list-style-type: none"> • Monter 	<ul style="list-style-type: none"> • Fiches techniques et matériels adaptés 	
<ul style="list-style-type: none"> • Cuire (griller, poêler, rôtir, braiser, mijoter, bouillir, sauter) <ul style="list-style-type: none"> • Refroidir • Décorer 	<ul style="list-style-type: none"> • Fiches techniques, barèmes de cuisson et matériels adaptés • Matériels et méthodes adaptés • Ingrédients adaptés 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuisson maîtrisée • Respect de la réglementation • Produit conforme visuellement et gustativement • Produit attractif

Fonction «Préparation/élaboration des produits à griller, marinés, hachés»

Savoir-faire «Est capable de»	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation «On exige»
Abats blancs et rouges :		
<ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner, préparer 	<ul style="list-style-type: none"> • Les matières premières, les ingrédients, les matériels 	
<ul style="list-style-type: none"> • Découper, couper, hacher • Assaisonner, mariner • Embosser, monter 	<ul style="list-style-type: none"> Fiches techniques et matériels adaptés • Matériels adaptés 	<ul style="list-style-type: none"> • Respect de la fiche technique • Respect de la réglementation <ul style="list-style-type: none"> • Produit attractif • Produit conforme visuellement et gustativement

Fonction «Commercialisation»

Savoir-faire «Est capable de»	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation «On exige»
Abats blancs et rouges, produits cuisinés et élaborés :		
• Présenter, étiqueter	• Matériels adaptés	• Vitrine attractive • Etiquetage conforme
• Accueillir, argumenter, vendre	• Espace de vente • PLV - ILV, recettes • Matériels de pesage, de tranchage et d'emballage • Tenue • Vocabulaire adapté	• Adéquation entre la demande et le service • Bonne attitude • Tenue correcte • Argumentaire approprié
• Tenue de la caisse :		
- constituer un fonds de caisse - gérer les moyens de paiement - rendre la monnaie	• Matériels adaptés • Fond de caisse	• Correspondance entre la recette et les ventes réalisées

Fonction «Transport»

Savoir-faire «Est capable de»	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation «On exige»
Abats blancs et rouges :		
• Contrôler, charger, décharger • Vérifier la protection des produits • Vérifier	• Matériels adaptés • BL ou factures et documents du véhicule et du conducteur • Documents de traçabilité	• Propreté du matériel • Bonne manipulation des produits • Vérification en fonction du BL ou de la facture • Température conforme à la réglementation

Fonction «Entretien des locaux et du matériel»

Savoir-faire «Est capable de»	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation «On exige»
• Nettoyer, désinfecter	• Protocole de nettoyage • Produits	• Respect du protocole • Propreté visuelle et bactériologique
• Affûter et affiler	• Matériels adaptés	• Outillages et matériels tranchants
• Utiliser les protections (EPI et matériels)	• Moyens de protection (gants, tablier, chaussures, etc.) • Sécurité des matériels • Consignes de sécurité	• Respect des consignes
• Entretenir les équipements, les locaux, le matériel	• Consignes d'entretien et d'utilisation • Contrat de maintenance	• Bon état du matériel et des locaux

Savoirs associés

Le formateur et le professionnel font appel et relient les différents savoirs pratiques et théoriques tout au long de la formation. Ils doivent en outre développer les savoirs associés aux savoir-faire du

I. Le métier de tripier

A. Historique

B. La place des produits tripiers dans l'économie actuelle

II. Les différentes espèces

A. Les produits tripiers selon les espèces

B. Anatomie et physiologie

III. L'abattage

- A. Les différentes opérations
- B. Le cinquième quartier
- C. L'inspection sanitaire

IV. L'utilisation du froid

- A. La chaîne du froid
- B. Les équipements et leur fonctionnement

V. Les autres procédés de conservation

- A. Le conditionnement sous-vide
- B. La congélation

VI. Les techniques de transformation

- A. Les outils, les matériels
- B. Les caractéristiques qualitatives des produits à l'état brut
- C. Les produits crus
- D. Les produits élaborés

VII. La valeur nutritionnelle

VIII. La commercialisation

- A. Présentation attractive des produits
- B. Acte de vente
- C. Communication
- D. Tenue de la caisse

IX. L'hygiène

- A. La microbiologie
- B. Les «5 M»
- C. Le guide des bonnes pratiques d'hygiène
- D. Le nettoyage et la désinfection

X. La sécurité et la maintenance

- A. La protection
- B. La maintenance des équipements
- C. La prévention

XI. La réglementation

- A. Les services officiels et leurs rôles
- B. Le paquet hygiène
- C. Le transport (documents, froid, etc.)
- D. La vente

Connaissances	Limite des connaissances
I. Le métier de tripier	
A. Historique	
Les principales références historiques	Expliquer les différentes raisons de l'évolution du métier de tripier
B. La place des produits tripiers dans l'économie actuelle	
• le marché des produits tripiers : <ul style="list-style-type: none">- production- import/export- nombre d'entreprises- consommation des ménages	Illustrer par des données chiffrées

Connaissances	Limite des connaissances
<ul style="list-style-type: none"> • les filières commerciales : <ul style="list-style-type: none"> - industries - grossistes - détaillants 	Citer les trois principales filières et leurs rôles
II. Les différentes espèces	
A. Les produits tripiers selon les espèces	
<ul style="list-style-type: none"> • espèce bovine/équine • espèce ovine/caprine • espèce porcine 	Connaître l'ensemble des produits tripiers issus des différentes espèces selon l'âge figurant à l'annexe 1.
B. Anatomie et physiologie	<p>Savoir localiser les différents organes selon les espèces</p> <p>Comparer les deux systèmes de digestion</p> <p>Donner la correspondance d'appellation entre les viscères et les abats</p>
III. L'abattage	
A. Les différentes opérations	
<ul style="list-style-type: none"> • l'étourdissement • la saignée • l'habillage • l'éviscération • la fente 	Citer les différentes étapes de l'abattage
B. Le cinquième quartier	Donner la définition du cinquième quartier
<ul style="list-style-type: none"> • les abats • les issues • le premier traitement des abats 	Expliquer l'objectif du premier traitement des abats
C. L'inspection sanitaire	Expliquer l'intérêt du contrôle sanitaire
IV. L'utilisation du froid	
A. La chaîne du froid	
<ul style="list-style-type: none"> • les températures de conservation • l'importance du respect de la chaîne du froid • la conservation dans la glace 	<p>Connaître les températures de conservation</p> <p>Expliquer l'intérêt du respect de la chaîne du froid</p> <p>Expliquer l'intérêt de la conservation dans la glace et citer les produits concernés</p>
B. Les équipements et leur fonctionnement	
<ul style="list-style-type: none"> • la chambre froide (température, hygrométrie, ventilation) <ul style="list-style-type: none"> • le laboratoire • la vitrine • le camion et les autres équipements de transport 	<p>Repérer les différents composants d'une installation frigorifique</p> <p>Expliquer le mode de fonctionnement d'un équipement frigorifique</p>
V. Les autres procédés de conservation	
A. Le conditionnement sous-vide	
<ul style="list-style-type: none"> • le matériel • le procédé • les intérêts et les limites du conditionnement sous-vide • les règles d'étiquetage 	Connaître le principe et les règles du conditionnement sous-vide
B. La congélation	
<ul style="list-style-type: none"> • le matériel • le protocole • les intérêts et les limites <ul style="list-style-type: none"> • la décongélation • les règles d'étiquetage 	Connaître le principe et les règles de la congélation et de la décongélation.
VI. Les techniques de transformation	
A. Les outils, les matériels	Identifier et connaître l'utilisation des différents outils et matériels.
B. Les caractéristiques qualitatives des produits à l'état brut	Identifier les critères de qualité.

Connaissances	Limite des connaissances
C. Les produits crus	
<ul style="list-style-type: none"> • Préparation des produits tripiers (rasage, désossage, fente, dégraissage, épluchage, piéçage, ficelage) • Rendement 	<p>Définir les différentes phases de préparation des produits (de l'état brut à la commercialisation).</p> <p>Déterminer le rendement commercialisable</p>
D. Les produits élaborés Préparation (découpage, hachage, assaisonnement/marinage, montage, cuisson, refroidissement, décoration)	Rédiger une fiche de fabrication de produits tripiers cuits figurant dans l'annexe n° 2.
VII. La valeur nutritionnelle	
L'intérêt nutritionnel propre à chaque produit	Citer les apports nutritionnels des principaux produits tripiers.
VIII. La commercialisation	
A. Présentation attractive des produits	
Principes et techniques d'implantation des produits en vitrine	Connaître les principes de présentation.
B. Acte de vente	
<ul style="list-style-type: none"> • l'accueil • l'écoute • le service • le conseil • la tenue vestimentaire, le comportement 	Expliquer et justifier les différentes étapes de l'acte de vente
C. Communication	
<ul style="list-style-type: none"> • la PLV (Publicité sur le lieu de vente) • l'ILV (Information sur le lieu de vente) • les supports 	Lister les différents supports de communication
D. Tenue de caisse	
<ul style="list-style-type: none"> • le fond de caisse • les moyens de paiement • le rendu de monnaie • la recette 	Établir une fiche de caisse
IX. L'hygiène	
A. La microbiologie	
<ul style="list-style-type: none"> • l'environnement et la multiplication des micro-organismes • les différentes causes de contamination • la prévention et la lutte contre les micro-organismes • Les risques et les effets des micro-organismes sur le produit et la santé du consommateur 	<p>Connaître les différentes causes de contamination et savoir les limiter</p> <p>Citer les principaux micro-organismes et leurs effets sur le produit et la santé du consommateur</p>
B. Les «5M»	
<ul style="list-style-type: none"> • la matière • le milieu • le matériel • la méthode • la main d'œuvre 	Connaître les bonnes pratiques
C. Le guide de bonnes pratiques d'hygiène	
D. Le nettoyage et la désinfection <ul style="list-style-type: none"> • le mode opératoire (T.A.C.T.) • La connaissance des produits chimiques <ul style="list-style-type: none"> • La protection individuelle • Le contrôle 	<p>Décrire le mode opératoire du nettoyage et de la désinfection</p> <p>Expliquer les grandes règles d'utilisation des produits chimiques</p> <p>Citer les moyens de contrôle</p>
X. La sécurité et la maintenance	
A. La protection	
<ul style="list-style-type: none"> • la protection individuelle • la protection des matériels 	<p>Citer et expliquer l'intérêt du port des différents équipements de protection</p> <p>Connaître les règles de sécurité des matériels</p>

Connaissances	Limite des connaissances
B. La maintenance des équipements	
<ul style="list-style-type: none"> la maintenance de premier niveau le contrat de maintenance 	Connaître les règles de maintenance de premier niveau et donner un exemple Justifier l'intérêt du contrat de maintenance
C. La prévention	
<ul style="list-style-type: none"> information sur le lieu de travail <ul style="list-style-type: none"> formation du personnel gestes et postures contrôle des équipements obligations vis-à-vis de la clientèle (trottoirs, sols du magasin, etc.) 	Connaître et expliquer les principaux moyens de prévention mis à disposition
XI. La réglementation	
A. Les services officiels et leurs rôles	
<ul style="list-style-type: none"> services vétérinaires répression des fraudes «poids et mesures» 	Connaître le rôle des différents services
B. Le paquet hygiène	Développer les principaux thèmes relatifs à la profession
C. Le transport	
Documents réglementaires : <ul style="list-style-type: none"> matériel chauffeur produit/marchandise 	Citer les différents documents obligatoires
D. La vente	
<ul style="list-style-type: none"> étiquetage affichage des prix traçabilité matériels 	Maîtriser la réglementation relative à la vente

Règlement d'examen

Épreuves	Unités	Coef.	Durée de l'épreuve	Forme de l'épreuve
Pratique professionnelle	E1	12		
• Approvisionnement	E1a	2		
- achat		1	1 heure	Ponctuelle pratique et orale
- réception		0,5		
- stockage		0,5		
• Transformation des produits crus	E1b	4		
- rasage		0,5	2 heures	Ponctuelle pratique
- désossage				
- fente				
- parage, dégraissage, épluchage		1,5		
- ficelage		0,5		
- piéçage		1,5		
• Préparation/élaboration de produits à griller, marinés, hachés	E1c	3		
- piéçage		2	45 minutes	Ponctuelle pratique
- assaisonnement		0,5		
- montage		0,5		

Épreuves	Unités	Coef.	Durée de l'épreuve	Forme de l'épreuve
• Commercialisation, vente	E1d	2		
- présentation des produits		0,5	45 minutes	Ponctuelle pratique et orale
- argumentation, conseil		1		
- acte de vente		0,5		
• Hygiène et sécurité dans le travail	E1e	1		
Épreuve théorique	E2	8		
• Technologie	E2a	3	3 heures	Ponctuelle écrite
• Économie et vente	E2b	3		
• Hygiène, sécurité et réglementation	E2c	2		

La moyenne des 2 épreuves (épreuve pratique et épreuve théorique) doit être au minimum de 10/20.

Pour chaque sous-épreuve, la note ne doit pas être inférieure à 8/20.

Définition des épreuves

Épreuve E1a : Approvisionnement

Coeff : 2

Finalités de l'épreuve :

Vérifier les compétences liées aux modes d'approvisionnement en produits bruts (abats rouges et abats blancs), au contrôle de la qualité et au stockage des produits.

Contenu de l'épreuve :

L'épreuve porte en tout ou partie sur :

- les savoir-faire «achat», «réception» et «stockage»
- les connaissances décrites aux chapitres I à V des savoirs associés

Mode d'évaluation :

Pratique et orale : questionnement à partir d'une mise en situation professionnelle.

Durée : 1 heure

Épreuve E1b : Transformation des produits crus

Coeff : 4

Finalités de l'épreuve :

Vérifier que le candidat possède les capacités pour transformer les produits bruts en produits tripiers commercialisables.

Contenu de l'épreuve :

L'épreuve porte en tout ou partie sur :

- les savoir-faire «transformation»
- les connaissances décrites au VI des savoirs associés

Mode d'évaluation :

Pratique : À partir de matières premières mises à disposition et des consignes données, le candidat réalise des produits commercialisables faisant partie de l'annexe 1 «Les produits tripiers». Il est évalué selon les critères suivants :

- l'organisation de son travail
- l'application des bonnes pratiques professionnelles
- le respect des règles d'hygiène
- le respect des règles courantes de sécurité
- la finition et la présentation

Durée : 2 heures

Épreuve E1c : Préparation / élaboration de produits à griller, marinés, hachés

Coeff : 3

Finalités de l'épreuve :

Vérifier que le candidat possède les capacités pour transformer des produits bruts en produits élaborés commercialisables.

Contenu de l'épreuve :

L'épreuve porte en tout ou partie sur :

- les savoir-faire «préparation/élaboration»
- les connaissances décrites au VI des savoirs associés

Mode d'évaluation :

Pratique : À partir de matières premières mises à disposition et des consignes données, le candidat réalise des produits commercialisables. Il est évalué selon les critères suivants :

- l'organisation de son travail
- l'application des bonnes pratiques professionnelles
- le respect des règles d'hygiène
- le respect des règles courantes de sécurité
- la finition et la présentation

Durée : 45 minutes

Épreuve E1d : Commercialisation, vente

Coeff : 2

Finalités de l'épreuve :

Vérifier l'aptitude du candidat à mettre en valeur les produits tripiers sur le lieu de vente et au cours d'un acte de vente.

Contenu de l'épreuve :

L'épreuve porte en tout ou partie sur :

- les savoir-faire «commercialisation»
- les connaissances décrites aux VII et VIII des savoirs associés et à l'annexe 2

Mode d'évaluation :

Pratique et orale : À partir d'une situation de vente réelle ou reconstituée (lieu de vente, produits, vitrine, client, etc.) et des consignes données, le candidat exécute les opérations de vente et répond aux questions de l'examineur.

Durée : 45 minutes

Épreuve E1e : Hygiène et sécurité dans le travail

Coeff : 1

Finalités de l'épreuve :

Vérifier que le candidat a acquis les connaissances de base en hygiène, sécurité et réglementation et qu'il est capable de les appliquer dans les différentes activités professionnelles.

Contenu de l'épreuve :

L'épreuve porte en tout ou partie sur :

- les savoir-faire décrits en «achat», «réception», «stockage», «transformation», «préparation/élaboration», «commercialisation», «entretien des locaux et du matériel» et «transport»
- les connaissances décrites aux IV, V, VI, VIII

Mode d'évaluation :

Pratique : évaluation en situation au cours de toutes les épreuves pratiques.

Épreuve E2 : Épreuve théorique

Coeff : 8

Sous-épreuve E2a : Technologie (coeff. 3)

Finalités :

Vérifier l'acquisition de connaissances liées à l'approvisionnement, à la conservation et à la transformation/préparation, élaboration des produits tripiers.

Contenu :

L'épreuve porte en tout ou partie sur :

- les savoir-faire décrits en «achat», «réception», «stockage», «préparation, élaboration», «préparation, cuisson», «transport», «entretien»
- les connaissances décrites aux chapitres II à VII des savoirs associés

Sous-épreuve E2b : Économie et vente (coeff. 3)**Finalités :**

Vérifier l'acquisition de connaissances liées aux activités du métier de tripier, à la connaissance des produits, à leur utilisation culinaire et à leur vente.

Contenu :

L'épreuve porte en tout ou partie sur :

- les savoir-faire décrits en «achat», «commercialisation», «entretien»
- les connaissances décrites aux I, VII et VIII des savoirs associés

Sous-épreuve E2c : Hygiène, sécurité, réglementation (coeff. 2)**Finalités :**

Vérifier l'acquisition de connaissances liées aux règles d'hygiène et de sécurité appliquées aux activités du métier de tripier.

Contenu :

L'épreuve porte en tout ou partie sur :

- les savoir-faire décrits en «transport», «entretien»
- les connaissances décrites aux IX à XI des savoirs associés

Mode d'évaluation :

Écrite : questionnaire

Durée : 3 heures

Annexes**Annexe 1 : Les produits tripiers**

Bœuf :

- Museau
- Joue
- Langue
- Foie
- Cœur
- Rognons
- Hampe
- Onglet
- Queue
- Pieds
- Panse
- Feuillet
- Bonnet
- Caillette
- Mamelle ou tétine

Veau :

- Tête
- Cerveille
- Langue
- Joue
- Fressure

-
- Mou
 - Foie
 - Cœur
 - Rognons
 - Ris
 - Pansette
 - Pieds

Agneau :

- Langue
- Cerveille
- Fressure
- Mou
- Foie
- Cœur
- Rognons
- Ris
- Rognons blancs ou animelles
- Pansette

• pieds

Porc :

- Museau
- Langue
- Tête
- Cerveille
- Oreille
- Joue
- Foie
- Cœur
- Rognons
- Pieds

Annexe 2 : «Les incontournables» Produits élaborés et modes de préparation

(Annexe en attente)

Certificat de Qualification Professionnelle Boucher Hippophagique détaillant

Avenant n° 48 du 7 juillet 2016

[Étendu par arr. 6 févr. 2017, JO 16 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNTF ;
CFBCT ;
FBHF ;
SNVD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FNAA CFE CGC.

Article 1er

Entre les parties soussignées, il est décidé de créer un Certificat de Qualification Professionnelle intitulé:

Boucher Hippophagique détaillant

Article 2

Le titulaire du Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) «Boucher Hippophagique détaillant» occupera le poste de «Boucher Hippophagique préparateur qualifié», reconnu à l'échelon A niveau III de la grille de classification des emplois de la présente convention.

Article 3

Le référentiel de formation permettant d'accéder au CQP «Boucher Hippophagique détaillant» figure en annexe du présent avenant sous la présentation suivante :

- Référentiel de certification ;
- Savoirs associés ;
- Règlement d'examen ;
- Définition des épreuves.

Article 4

Un suivi et un bilan du CQP seront effectués à l'issue de la première session expérimentale et soumis à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la branche.

Article 5

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du Code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit Code.

I/- Descriptif des activités

Les différentes fonctions de l'activité boucherie qui s'effectuent en permanence et impérativement dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité sont :

* Achat

- Des carcasses
- Des morceaux prêts à la vente ou conditionnés

* Réception

- Des carcasses
- Des morceaux prêts à la vente ou conditionnés

* Stockage

- Des carcasses
- Des morceaux prêts à la vente ou conditionnés

* Transformation

- Coupes et séparations des carcasses
- Désossage, séparation
- Dégraissage, parage, épiluchage
- Piéçage
- Ficelage, bardage, préparation en vue de la vente

* Élaboration-préparation

- Produits à griller
- Produits marinés, composés
- Produits à hacher

* Élaboration-fabrication

- Charcuterie

* Commercialisation-vente

* Gestion du produit

* Entretien des locaux et du matériel

Tableau de détail des activités

Fonction : Achat
<ul style="list-style-type: none"> — Des carcasses — Des morceaux de coupe ou prêts à la vente
Tâches :
<ul style="list-style-type: none"> — Référencement et choix des produits — Définitions des besoins quantitatifs et qualitatifs — Négociation des tarifs et des prix d'achat — Vérification des achats en fonction du bon de livraison ou de la facture
Conditions d'exercice
Moyens et ressources :
<ul style="list-style-type: none"> — État des stocks (inventaires) — Liste des fournisseurs (mercuriale) <ul style="list-style-type: none"> — Liste des achats — Consignes de travail — Tenue professionnelle
Autonomie, responsabilité :
<ul style="list-style-type: none"> — Sous la responsabilité du supérieur hiérarchique
Résultats attendus :
<ul style="list-style-type: none"> — Conformité quantitative et qualitative dans le respect du prix négocié

Tableau de détail des activités

Fonction : Réception
Tâches :
<ul style="list-style-type: none"> — Contrôles qualitatifs, quantitatifs et traçabilité — Déconditionnement et déballage des produits <ul style="list-style-type: none"> — Rangement et protection des produits — Mesure du Ph
Conditions d'exercice
Moyens et ressources :
<ul style="list-style-type: none"> — Guides de bonnes pratiques d'hygiène <ul style="list-style-type: none"> — Thermomètre et Ph mètre — Zone de réception — Bon de livraison et/ou facture — Cahier des charges
Autonomie, responsabilité :
<ul style="list-style-type: none"> — Sous la responsabilité du supérieur hiérarchique
Résultats attendus :
<ul style="list-style-type: none"> — Conformité qualitative et quantitative — Respect des règles de sécurité — Respect des consignes de travail

Tableau de détail des activités

Fonction : Stockage
<ul style="list-style-type: none"> — Des carcasses — Des morceaux prêts à la vente ou conditionnés

Tâches :
<ul style="list-style-type: none"> — Rotation des stocks — Organisation et rangement de la chambre froide — Protection des produits — Contrôle de la température, de l'hygrométrie et de l'hygiène de la chambre froide — Accrochage des viandes — Vérification de la protection des produits
Conditions d'exercice
Moyens et ressources :
<ul style="list-style-type: none"> — Guide de bonne pratique — Chambre froide adaptée — Moyens de protection de la viande — Consignes de conservation (froid positif)
Autonomie, responsabilité :
— Sous la responsabilité du supérieur hiérarchique
Résultats attendus :
— Bonne conservation et rotation des produits stockés

Tableau de détail des activités

Fonction : Transformation
Tâches :
<ul style="list-style-type: none"> — Coupes et séparations des carcasses — Désossage, séparation — Dégraissage, parage, épluchage — Bardage, ficelage, préparation en vue de la vente
Conditions d'exercice
Moyens et ressources :
<ul style="list-style-type: none"> — Guides de bonnes pratiques d'hygiène et consignes — Équipement de protection — Matériel et les outillages adaptés — Matières premières
Autonomie, responsabilité :
— Sous la responsabilité du supérieur hiérarchique
Résultats attendus :
— Produits commercialisables dans le respect des consignes de travail

Tableau de détail des activités

Fonction : Élaboration-préparation
<ul style="list-style-type: none"> — Produits à griller — Produits marines, composés — Produits à hacher
Tâches :

<ul style="list-style-type: none"> — Sélection et préparation des matières premières — Mise en place des ingrédients en vue de la recette <ul style="list-style-type: none"> — Découpe, coupe — Assaisonnement, mise au sel des viandes, marinade — Mélanger les viandes selon la texture, la couleur <ul style="list-style-type: none"> — Hacher, formater — Contrôle gustatif
Conditions d'exercice
Moyens et ressources :
<ul style="list-style-type: none"> — Guides de bonnes pratiques d'hygiène et consignes <ul style="list-style-type: none"> — Fiches techniques — Matériel et les outillages adaptés <ul style="list-style-type: none"> — Matières premières — Locaux adaptés
Autonomie, responsabilité :
— Sous la responsabilité du supérieur hiérarchique
Résultats attendus :
— Produits finis conformes aux attentes

Tableau de détail des activités

Fonction : Élaboration-fabrication
— Charcuterie
Tâches :
<ul style="list-style-type: none"> — Sélection et préparation des matières premières <ul style="list-style-type: none"> — Découpe, coupe, hachage — Assaisonnement, mise au sel des viandes, marinades <ul style="list-style-type: none"> — Cutterage, montage, embossage — Étuvage, cuisson, refroidissement — Décoration des produits
Conditions d'exercice
Moyens et ressources :
<ul style="list-style-type: none"> — Guides de bonnes pratiques d'hygiène et consignes <ul style="list-style-type: none"> — Fiches techniques — Matériel et les outillages adaptés <ul style="list-style-type: none"> — Matières premières — Locaux
Autonomie, responsabilité :
— Sous la responsabilité du supérieur hiérarchique
Résultats attendus :
— Produits finis conformes aux attentes

Tableau de détail des activités

Fonction : Commercialisation-vente
Tâches :
<ul style="list-style-type: none"> — Présentation commerciale des produits <ul style="list-style-type: none"> — Accueil de la clientèle — Argumentation et conseils à la clientèle <ul style="list-style-type: none"> — Vente de produits

Conditions d'exercice
Moyens et ressources :
<ul style="list-style-type: none"> — Guides de bonnes pratiques d'hygiène et consignes — Fiches techniques — Matériel et équipements adaptés — Tenue de vente
Autonomie, responsabilité :
— Sous la responsabilité du supérieur hiérarchique
Résultats attendus :
— Ventes et satisfaction du consommateur

Tableau de détail des activités

Fonction : gestion du produit
Tâches :
<ul style="list-style-type: none"> — Enregistrement et collecte des données chiffrées issue d'une découpe de carcasse <ul style="list-style-type: none"> — Valorisation des différents morceaux (échelle de valeur) — Calcul de la marge commerciale prévisionnelle — Estimation des pertes (dessiccation, défauts d'aspect) — Méthode de formulation du prix de vente, calcul du prix de revient
Conditions d'exercice
Moyens et ressources :
<ul style="list-style-type: none"> — Mercuriale d'une découpe type — Tableau d'une échelle de valeur — Données statistiques et économiques — Outils et logiciel informatique — Matériel de pesée
Autonomie, responsabilité :
— Sous la responsabilité du supérieur hiérarchique
Résultats attendus :
— Conformité et cohérence des résultats par rapport aux objectifs économiques de l'entreprise

Tableau de détail des activités

Fonction : entretien des locaux et du matériel
Tâches :
<ul style="list-style-type: none"> — Nettoyage et désinfection des locaux, des équipements et des matériels <ul style="list-style-type: none"> — Affûtage du matériel de coupe — Utilisation des protections (EPI, matériels) — Maintenance des équipements, des locaux et du matériels
Conditions d'exercice
Moyens et ressources :
<ul style="list-style-type: none"> — Protocole de nettoyage et désinfection — Matériels et produits adaptés — Contrats de maintenance
Autonomie, responsabilité :
— Autonome et responsable

Résultats attendus :
<ul style="list-style-type: none"> — État sanitaire satisfaisant — Maintien de la propreté — Suggestions pour amélioration — Garantir la propreté et l'hygiène corporelle

2- Référentiel de certification

Les règles d'hygiène et de sécurité doivent être respectées ans tous les «savoir-faire décrits ci-dessous

Savoir-faire être capable de	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation
SF 1 - Achat		
Les carcasses, les morceaux de coupe et les produits conditionnés		
<ul style="list-style-type: none"> — Identifier les besoins — Définir les produits <ul style="list-style-type: none"> — Choisir — Négocier la transaction 	<ul style="list-style-type: none"> — Bon de commande — Présence de produits — Consignes de l'employeur 	<ul style="list-style-type: none"> — Respect des consignes du supérieur hiérarchique — Adéquation du bon de commande
SF 2 - Réception		
Les carcasses, les morceaux de coupe et les produits conditionnés		
<ul style="list-style-type: none"> — Préparer les zones de réception et de stockages — Utiliser les outils de contrôles — Détecter et isoler les produits non conformes <ul style="list-style-type: none"> — Déballer — Protéger 	<ul style="list-style-type: none"> — Consignes — Zones de réception et de stockage <ul style="list-style-type: none"> — Chambres froides — Bons de livraison — Balance et thermomètre — Documents de traçabilité — Matériel et matériaux d'emballage 	<ul style="list-style-type: none"> — Respect de la réglementation et des consignes — Rangement rationnel, propreté des zones et rotation des stocks <ul style="list-style-type: none"> — Utilisation des outils de contrôles — Adéquation entre les produits réceptionnés et les bons de livraison et/ou factures
SF 3 - Stockage		
Les carcasses, les morceaux de coupe et les produits conditionnés		
<ul style="list-style-type: none"> — Reconnaître et répartir les produits <ul style="list-style-type: none"> — Accrocher les carcasses — Assurer la rotation des produits — Ranger les produits en fonction de leur spécificité — Vérifier le bon fonctionnement des installations frigorifiques — Garantir la conservation des produits stockés 	<ul style="list-style-type: none"> — Consignes, matériels et matériaux <ul style="list-style-type: none"> — Appareils de contrôle — Température et hygrométrie conforme <ul style="list-style-type: none"> — Chambres froides — Installations frigorifiques — Vitrines réfrigérées 	<ul style="list-style-type: none"> — Respect de la réglementation, des consignes <ul style="list-style-type: none"> — Maintien de la qualité des produits — Maintien de la température de conservation et d'hygrométrie
SF 4 - Transformation-coupe du 1/2 cheval		
<ul style="list-style-type: none"> • Avant <ul style="list-style-type: none"> — Raquette — Collier — Basses-côtes <ul style="list-style-type: none"> — Poitrine <ul style="list-style-type: none"> • Arrière — Paillasse — Milieu de train de côtes <ul style="list-style-type: none"> — Aloyau déhanché — Cuisse — Jambe 	<ul style="list-style-type: none"> — Matière d'œuvre — Matériels et outillages adaptés — Connaissances des bases anatomiques osseuses et musculaires — Consignes de travail (tracé de coupe) 	<ul style="list-style-type: none"> — Respect des bases anatomiques — Présence et importance des incisions et état esthétique et hygiénique du morceau après l'opération
Transformation		

Savoir-faire être capable de	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation
<ul style="list-style-type: none"> • Désossage Avant <ul style="list-style-type: none"> — Raquette/jambe — Collier — Basses-côtes — Poitrine • Désossage Arrière <ul style="list-style-type: none"> — Paillasse — Milieu de train de côtes — Aloyau déhanché <ul style="list-style-type: none"> — Cuisse — Jambe 	<ul style="list-style-type: none"> — Matière d'œuvre — Matériels et outillages adaptés — Connaissances des bases osseuses et musculaires — Consignes de travail 	<ul style="list-style-type: none"> — Respect des bases anatomiques — Degré de désossage à blanc (présence et importance du périoste) — Présence et importance des incisions et état esthétique et hygiénique des morceaux après l'opération — Présence et importance de fragments de viande sur les os
<ul style="list-style-type: none"> • Séparation de l'avant <ul style="list-style-type: none"> Raquette <ul style="list-style-type: none"> — Macreuse — Jambe — Jumeau — Pavé — Dessus de palette <ul style="list-style-type: none"> — Paleron Basses-côtes Pièce parée (persillé) Poitrine gros bout <ul style="list-style-type: none"> Collier <ul style="list-style-type: none"> — Chaînette — Veine maigre — Veine grasse — Boule de collier — Plat de collier <ul style="list-style-type: none"> — Griffé 	<ul style="list-style-type: none"> — Matière d'œuvre — Matériels et outillages adaptés — Connaissances des bases anatomiques — Consignes de travail 	<ul style="list-style-type: none"> — Respect des bases anatomiques — Qualité d'exécution — Précision des gestes — Bon enchaînement des opérations
<ul style="list-style-type: none"> • Séparation de l'arrière <ul style="list-style-type: none"> Jambe Cuisse — Rumsteck (aiguillette baronne, milieu de rumsteck, aiguillette de rumsteck) — Tranche grasse (plat, mouvant, rond) — Tranche (dessus de tranche, merlan, poires) <ul style="list-style-type: none"> Paillasse — Hampes, bavettes, flanchet, dessus de paillasse (peaucier), intercostaux Aloyau — Milieu de train de côtes (côtes, dessus de côtes, peaucier) <ul style="list-style-type: none"> — Filet (chaînette) — Faux-filet — Entrecôtes 	<ul style="list-style-type: none"> — Matière d'œuvre — Matériels et outillages adaptés — Connaissances des bases anatomiques — Consignes de travail 	<ul style="list-style-type: none"> — Respect des bases anatomiques — Qualité d'exécution — Précision des gestes — Bon enchaînement des opérations
<ul style="list-style-type: none"> • Parage-Épluchage des morceaux de l'avant <ul style="list-style-type: none"> Raquette <ul style="list-style-type: none"> — Macreuse — Jambe — Jumeau — Pavé — Dessus de palette <ul style="list-style-type: none"> — Paleron Basses-côtes Pièce parée (persillé) Poitrine gros bout <ul style="list-style-type: none"> Collier <ul style="list-style-type: none"> — Chaînette — Veine maigre — Veine grasse — Boule de collier — Plat de collier 	<ul style="list-style-type: none"> — Matière d'œuvre — Matériels et outillages adaptés — Connaissances des bases anatomiques — Consignes de travail 	<ul style="list-style-type: none"> — Respect des bases anatomiques — Qualité d'exécution — Précision des gestes — Bon enchaînement des opérations

Savoir-faire être capable de	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation
<ul style="list-style-type: none"> • Parage-Épluchage des morceaux de l'arrière <ul style="list-style-type: none"> Jambe Cuisse — Tranche (dessus de tranche, merlan, poires) — Rumsteck (aiguillette baronne, milieu de rumsteck, aiguillette de rumsteck) <ul style="list-style-type: none"> — Tranche (plat, mouvant, rond) Paillasse — Hampes, bavettes, flanchet, dessus de paillasse (peaucier), intercostaux Aloyau — Milieu de train de côtes (côtes, dessus de côtes, peaucier) <ul style="list-style-type: none"> — Filet (chaînette) — Faux-filet — Entrecôtes 	<ul style="list-style-type: none"> — Matière d'œuvre — Matériels et outillages adaptés — Connaissances des bases anatomiques Consignes de travail 	<ul style="list-style-type: none"> — Respect des bases anatomiques — Qualité d'exécution — Précision des gestes — Bon enchaînement des opérations
<ul style="list-style-type: none"> • Piécer - Barder - Ficeler les morceaux de l'avant <ul style="list-style-type: none"> — Macreuse — Pièce parée (persillé) — Dessus de palette — Paleron • Piécer - Barder - Ficeler les morceaux de l'arrière <ul style="list-style-type: none"> — Filet — Tranche — Tranche grasse — Rond de tranche — Plat de tranche — Rond de gîte — Rumsteck — Faux-filet — Entrecôtes (côtes) 	<ul style="list-style-type: none"> — Matière d'œuvre — Matériels et outillages adaptés — Bonne pratique du ficelage — Consignes de travail 	<ul style="list-style-type: none"> — Respect de la réglementation (barde) — Régularité du ficelage — Homogénéité et régularité du piéçage
SF 5 - Élaboration-Fabrication		
<ul style="list-style-type: none"> • Charcuterie <ul style="list-style-type: none"> — Sélectionner, préparer — Découper, couper, hacher — Assaisonner — Assembler — Cuire — Refroidir — Décorer 	<ul style="list-style-type: none"> — Matière d'œuvre, les ingrédients — Matériels et outillages adaptés — Fiches techniques et consignes — Procédures d'utilisation des matériels <ul style="list-style-type: none"> — Barème de cuisson 	<ul style="list-style-type: none"> — Respect des fiches techniques <ul style="list-style-type: none"> — Cuisson maîtrisée — Application de la réglementation — Produits en conformité visuelle et gustative <ul style="list-style-type: none"> — Produits attractifs — Décrire les étapes de fabrication du cervelas — Rédiger une fiche technique de la fabrication du cervelas et du saucisson à cuire
SF 6 - Élaboration-Préparation		
<ul style="list-style-type: none"> • Produits à griller • Produits marinés, composés <ul style="list-style-type: none"> — Assaisonner, aromatiser — Sélectionner — Couper, hacher — Monter, assembler 	<ul style="list-style-type: none"> — Matières premières, les ingrédients — Fiches techniques — Matériels adaptés 	<ul style="list-style-type: none"> — Respect de la réglementation — Régularité et homogénéité de la pièce — Bon enchaînement des opérations — Respect des fiches techniques — Production de brochettes, de marinades, de carpaccio
<ul style="list-style-type: none"> • Produits à hacher <ul style="list-style-type: none"> — Sélectionner les viandes — Préparer et équilibrer — Mélanger les viandes selon la texture, la couleur <ul style="list-style-type: none"> — Hacher — Présenter, formater (steak) 	<ul style="list-style-type: none"> — Matières premières, les ingrédients, les matériels — Fiches techniques — Hachoir, grilles, couteaux 	<ul style="list-style-type: none"> — Respect de la réglementation — Régularité et homogénéité du hachage — Bon enchaînement des opérations — Respect des fiche de fabrication
SF 7 - Commercialisation		

Savoir-faire être capable de	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation
<ul style="list-style-type: none"> • Présenter <ul style="list-style-type: none"> — Mettre en place les produits — Étiqueter • Accueillir <ul style="list-style-type: none"> — Argumenter — Vendre, — Conseiller 	<ul style="list-style-type: none"> — Espace de vente — PLV-ILV, fiches recettes — Groupe de pesée — Trancheur — Vocabulaire adapté 	<ul style="list-style-type: none"> — Vitrines attractives — Étiquetage conforme — Adéquation entre la demande et le service <ul style="list-style-type: none"> — Bonne attitude — Tenue correcte — Argumentaire approprié
<ul style="list-style-type: none"> • Encaisser <ul style="list-style-type: none"> — Suivre le fond de caisse — Gérer les modes de paiement — Effectuer des encaissements 	<ul style="list-style-type: none"> — Tenue vestimentaire — Fond de caisse 	<ul style="list-style-type: none"> — Correspondance entre la recette réalisée et la vente
SF 8 - Gestion du produit		
<ul style="list-style-type: none"> • Gestion <ul style="list-style-type: none"> — Déterminer la rentabilité de la découpe de l'entreprise — Définir une échelle de valeur des groupes de morceaux — Identifier les sources de démarques, de pertes — Définir, calculer les prix de vente 	<ul style="list-style-type: none"> — Fiche de découpe formalisée — Procédure d'inventaire — Méthode de calcul des prix de vente — Intégration de la marge brute — Facture des achats 	<ul style="list-style-type: none"> — Établir un rendement — Identifier les éléments constitutifs du prix de vente <ul style="list-style-type: none"> — Participer aux inventaires — Analyser les principaux écarts de stocks (inventaires)
SF 9 - Entretien des locaux et du matériel		
<ul style="list-style-type: none"> — Nettoyer — Désinfecter — Entretien — Choisir et utiliser les produits et matériels — Contrôler visuellement 	<ul style="list-style-type: none"> — Matériel et produits d'entretien — Protocole de nettoyage et de désinfection 	<ul style="list-style-type: none"> — État sanitaire satisfaisant — Respect de la réglementation

3- Savoirs associés

Le formateur et le professionnel font appel et relient les différents savoirs pratiques et théoriques tout au long de la formation. Ils doivent en outre développer les savoirs associés aux savoir-faire du référentiel de certification.

I - Les contextes professionnels

A — Les principales races

B — Les secteurs d'activité et les acteurs de la filière

C — Les sources d'approvisionnement

D — Le vocabulaire professionnel

E — La consommation, les facteurs d'évolution

II - Équipements professionnels

L'environnement de travail

III - Règles d'hygiène et sécurité

A — Guide des Bonnes pratiques

B — Les fondements de l'hygiène

C — Tablier et gant de protection

D — Prévention et premiers secours

E — Environnement de travail

F — Démarche qualité, développement durable

IV - Valeurs bouchères de la carcasse

A — Les principaux critères d'appréciation

B — Les rendements

C — La qualité de la viande

V - Les appellations et dénominations des morceaux

VI - Ficelage, bardage

- A** — Réglementation
- B** — Les différentes techniques de ficelage
- VII - La cuisson des viandes, les conseils à la clientèle
- A** — Cuisson rapide des morceaux de détail de bovin
- B** — Cuisson lente des morceaux de détail
- D** — La conservation
- VIII - La qualité du muscle
- A** — La structure, la composition chimique (couleur, tendreté)
- B** — La maturation
- IX - Le refroidissement, la conservation
- A** — Les pertes de poids, la dessiccation
- B** — Les installations frigorifiques, fonctionnement réglages
- X - Les techniques professionnelles
- A** — Les techniques de fabrications de bases
- B** — Les cuissons
- XI - La gestion, l'environnement économique de l'entreprise
- Technologie

Connaissances	Limite des connaissances
I - Les contextes professionnelles	
<p>A - Les principales races</p> <ul style="list-style-type: none"> — Anglo-Arabe — Ardennaise — Boulonnaise <p>B - Les secteurs d'activité et les acteurs de la filière</p> <ul style="list-style-type: none"> — Le boucher chevalin — Les grossistes — Les marchés (couverts) — Les éleveurs <p>C - Les sources d'approvisionnements</p> <ul style="list-style-type: none"> — Le Min, les importations — Les lieux d'élevage <p>C - Le vocabulaire professionnel</p> <p>C - La consommation, les facteurs d'évolution</p> <ul style="list-style-type: none"> — Les modes de consommation — L'évolution de la demande 	<ul style="list-style-type: none"> — Citer les principales races — En choisir deux et expliquer leurs différentes caractéristiques bouchères — Justifier pour chacun les critères de choix — Définir le rôle des principaux acteurs : éleveurs, abatteurs, transformateurs, commerçants, les négociants — Caractériser les modes de consommation — Analyser la part de marché du secteur dans la consommation de viande
II - Équipements professionnels	
<ul style="list-style-type: none"> • Environnement de travail — Outillage de découpe (couteau...) — Tenue professionnelle — Matériaux de conditionnement (sous vide, film alimentaire) — Principaux organes de la chambre froide 	<ul style="list-style-type: none"> — Justifier le choix de l'outillage en fonction des différentes tâches à accomplir — Énumérer les principaux vêtements recommandés pour le travail des viandes — Expliquer le fonctionnement sommaire de la machine sous vide et l'intérêt de filmer les morceaux — Repérer sur un schéma les principaux organes de fonctionnement de la chambre froide
III - Règles d'hygiène et de sécurité	

Connaissances	Limite des connaissances
A - Le Guide des bonnes pratiques	<ul style="list-style-type: none">— Citer le nom du document de référence utilisé par les professionnels à propos de l'hygiène— Donner deux arguments justifiant son utilisation en boucherie— Énumérer les 5 origines de contamination et de multiplication des microorganismes en boucherie (5M)— Pour chacune d'entre elles, citer deux actions permettant de réduire ou supprimer la contamination microbienne<ul style="list-style-type: none">— Citer les recommandations de la réglementation— Citer les trois parties du corps les plus exposées— Expliquer l'intérêt des moyens de protection corporelle— Citer les principaux aménagement et équipements professionnels d'une boucherie— Citer les principales prescriptions à respecter en matière de développement durable
B - Les fondements de l'hygiène <ul style="list-style-type: none">— Matières premières— Matériels— Manipulations— Méthode de travail— Milieu de travail C - Tablier et gant de protection	
D - Prévention et premiers secours E - Environnement de travail	
F - Démarche qualité et développement durable	
IV - Valeurs bouchères de la carcasse	
A - Les principaux critères d'appréciation <ul style="list-style-type: none">— Âge— Sexe— Ossature— État engraissement— Couleur	<ul style="list-style-type: none">— Citer les points d'observation liés à la qualité organoleptique visuelle : couleur, répartition du gras, grain de viande<ul style="list-style-type: none">— Classer des carcasses selon leur profil— Caractériser les principaux rendements— Identifier les moyens permettant la maîtrise des rendements— Indiquer les qualités de consommation : couleur, tendreté, saveur, flaveur, jutosité
B - Les rendements <ul style="list-style-type: none">— Carcasse— Pertes	
C - La qualité des viandes	
VI - Les appellations et dénominations des morceaux	
• Découpes primaires <ul style="list-style-type: none">— Avant— Arrière	<ul style="list-style-type: none">— Citer toutes les appellations des morceaux de découpes primaires, morceaux de coupe et de détail en référence
• Morceaux de coupe — Jambe, cuisse, hanche, aloyau déhanché, milieu de train de côtes, basses côtes, collier, poitrine, plat de côtes (couvert, découvert), épaule	
• Morceaux de détail — Toutes les pièces issues des morceaux de coupe	
VII - Ficelage, bardage	
A - Réglementation <ul style="list-style-type: none">— L'utilisation de la barde	<ul style="list-style-type: none">— Indiquer la réglementation en vigueur concernant le bardage des morceaux— Citer deux techniques de ficelage
B - Les différentes techniques de ficelage <ul style="list-style-type: none">— Ficelage arrêté— Ficelage pot au feu— Ficelage à la «roulette»	
VIII - La cuisson des viandes, les conseils à la clientèle	
A - Cuisson rapide des morceaux de détail <ul style="list-style-type: none">— À rôtir— À griller	<ul style="list-style-type: none">— Indiquer la ou les destination(s) culinaire(s) de chaque morceau de détail— Caractériser les modes de cuisson : griller, rôtir, pocher, cuire en sauce— Préciser la destination culinaire : à fondue, à hacher, à mijoter— Décrire une recette type de préparation d'un plat— Indiquer les conditions de conservation optimum de la viande
B - Cuisson lente des morceaux de détail <ul style="list-style-type: none">— À bouillir— À braiser	
B - La conservation	
IX - La qualité du muscle	

Connaissances	Limite des connaissances
A- La structure musculaire, la composition chimique — Structure de la cellule animale	— Citer les différents tissus — Indiquer les tissus conjonctifs (osseux, adipeux, sanguin) — Définir le temps de maturation optimum nécessaire — Expliquer les phénomènes en cause responsables de la couleur — Identifier les facteurs favorable à la transformation
B - La maturation — Évolution post mortem de la viande — Incidence de la température sur la durée de maturation	
X - Le refroidissement, la conservation	
A - Les pertes de poids et la dessiccation — Les moyens employés pour limiter les pertes de poids (film alimentaire, sacs sous vide) — Les méthodes de travail préconisées	— Citer les températures de conservation des viandes aux différents stades de transformation — Citer deux moyens couramment employés en boucherie pour limiter les pertes de poids — Expliquer les avantages et les inconvénients de ces deux techniques de travail — Expliquer la production de froid mécanique — Indiquer les conseils d'utilisation rationnelle des appareils de productions de froid
B - Les installations frigorifiques, fonctionnement, réglages — Les moyens employés pour respecter la chaîne du froid (transport, frigo de stockage, laboratoire...	
XI - Les techniques professionnelles	
A - Les techniques de fabrication — Les spécialités bouchères crues — Les produits de sauriserie cuite	— Citer des exemples de préparations dans chaque type de produit — Énoncer les recommandations du guide de bonnes pratiques d'hygiène — Adapter le choix du morceau à la préparation culinaire
XII - La gestion, l'environnement économique de l'entreprise	
A - La gestion — Le contexte économique — Les marges — Les inventaires — Les charges et coûts — La formation de prix	— Déterminer la nature de l'activité (artisanale, commerciale) — Définir la notion de rendement — Calculer des marges — Définir le rôle de l'inventaire physique — Calculer le prix de vente des morceaux de détail — Définir la notion de développement économique — Caractériser les fonctions des acteurs économiques
A - L'environnement économique — Les acteurs économiques — Le développement économique	

4-

Règlement d'examen

Épreuve	Unités	Coef.	Durée de l'épreuve	Forme de l'examen
Pratique professionnelle	E1	12	3 H 30	Ponctuelle pratique
• Désossage		3	3 H 00	
• Séparation, dépiéçage		4		
• Parage, épiluchage				
• Bardase, ficelage		2		
• Transformation		1		
• Piéçage, hachage		1	0 H 30	
• Hygiène et sécurité dans le travail		1		
Technologique	E2	8	2 H	Ponctuelle écrite
• Environnement et technologie carnés des produits carnés		6	1 H 30	
Règles d'hygiène et de sécurité		2	0 H 30	

Pour chacune des deux épreuves, la note d'admission est de 10/20. Les évaluations doivent tenir compte des acquisitions en cours de formation dans le cadre du contrôle continu.

5- Définition des épreuves

Épreuve E1 : Pratique professionnelle → Coef. 12

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de constater que le candidat possède les qualités nécessaires à la bonne exécution d'un travail de transformation des produits carnés.

Nature de l'épreuve

L'épreuve pratique professionnelle porte obligatoirement sur :

- Le désossage d'un morceau de coupe de cheval
- Le ficelage d'un rôti
- Le triage et le hachage de viande

Épreuve E2 : Technologique → Coef. 8

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de vérifier les acquis de chaque candidat dans le domaine technologique des produits carnés.

Évaluation

L'évaluation permet de vérifier que le candidat possède les connaissances indispensables pour exercer son métier.

Contenu de l'épreuve

L'épreuve comporte obligatoirement au minimum 8 questions réparties parmi les thèmes listés dans le référentiel.

Formation en entreprise

Le stockage des carcasses, des morceaux de coupe et des produits prêts à la vente

- L'accrochage
- Le parage préliminaire
- Le rangement
- Le conditionnement et la protection des morceaux

Le désossage

- De l'Avant
- De l'Arrière

Les techniques usuelles de préparation

- La séparation et le dépiéçage
- Le parage et l'épluchage
- Le bardage et le ficelage

* Le piéçage et la coupe

- De steak
- De côte

* L'hygiène et la sécurité

- L'ordre
- Le nettoyage
- La désinfection
- La tenue professionnelle
- Le tablier et le gant de protection
- La préparation et les premiers secours
- * La coordination avec l'entreprise

Celle-ci s'effectue à travers un carnet de suivi de formation tenu à jour conjointement par le tuteur en entreprise et le formateur en Centre.

Certificat de Qualification Professionnelle Boucher Hippophagique préparateur

qualifié

Avenant n° 49 du 7 juillet 2016

[Étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter du 7 juill. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNTF ;

CFBCT ;

FNHF ;

SNVD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC.

Article 1er

Entre les parties soussignées, il est convenu d'apporter des modifications à la grille de classification des emplois de la présente convention, comme suit :

Article 2

Il est créé la classification de «Boucher Hippophagique préparateur qualifié».

Article 3

Le «Boucher Hippophagique préparateur qualifié» assure les tâches de transformation et de commercialisation de la Viande Equine et de la Viande Asine depuis leur achat jusqu'à leur vente en produits élaborés à l'état cru ou cuit. Il exerce son activité dans le respect des bonnes pratiques professionnelles dont celles relevant des règles d'hygiène, santé, sécurité et de législation du travail.

Après une certaine expérience et des formations complémentaires adaptées, il doit être capable d'accéder à des fonctions de responsabilité et de reprendre ou créer une entreprise.

Il est titulaire du CQP Boucher Hippophagique détaillant.

Article 4

Le «Boucher Hippophagique préparateur qualifié» s'inscrit à l'échelon A du niveau III de la grille de classification de la présente convention collective.

Article 5

Le présent avenant prend effet 7 juillet 2016.

Article 6

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du Code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit Code.

Certificat de qualification professionnelle Charcutier préparateur qualifié

Avenant n° 55 du 7 février 2018

[Étendu par arr. 14 déc. 2018, JO 22 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS.

Article 1er

Entre les parties soussignées, il est décidé de créer un Certificat de Qualification Professionnelle intitulé :

Charcutier préparateur qualifié

Article 2

Le titulaire du Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) «Charcutier préparateur qualifié» occupera le poste de «Charcutier préparateur qualifié», reconnu à l'échelon A niveau III de la grille de classification des emplois de la présente convention.

Article 3

Le référentiel de formation permettant d'accéder au CQP «Charcutier préparateur qualifié» figure en annexe du présent avenant sous la présentation suivante :

- Référentiel de certification ;
- Savoirs associés ;
- Règlement d'examen ;
- Définition des épreuves.

Article 4

Un suivi et un bilan du CQP seront effectués à l'issue de la première session expérimentale et soumis à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la branche.

Article 5

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du Code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit Code.

I/- Descriptif des activités

Les différentes fonctions de l'activité charcutier qui s'effectuent en permanence et impérativement dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité sont :

Approvisionnement-gestion des matières premières

- Définition des besoins
- Réception des marchandises
- Vérification, détection des anomalies
- Rangement, stockage des matières premières et complémentaires

Production-fabrication

- Transformation des produits carnés (coupes, découpes, désossage, préparations des viandes,...)
- Transformations des matières premières (volaille, poissons, légumes,...)
- Fabrication de charcuterie courante, charcuterie fine, salaison cuite, crue
- Fabrication de produits élaborés (tourtes, plats cuisinés, hors-d'œuvre,...)

Commercialisation-communication

- Présentation marchande des fabrications
- Communication des conseils techniques auprès du personnel de vente (conservation, mode de cuisson,...)

Gestion de la production

- Lecture, compréhension des fiches techniques, des process (production)

Contrôle qualité - entretien des locaux et du matériel

- Contrôle de la qualité et de l'hygiène des produits de la réception à la distribution
- Validation de la conformité des produits fabriqués (appellations, code des usages,...)
- Conformité aux règles d'hygiène et de sécurité des personnels et des locaux

Tableau de détail des activités : Approvisionnement - gestion des matières premières

<p>Fonction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Commandes, réception des matières premières
<p>Tâches :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Référencement et choix des produits - Détermination des besoins quantitatifs et qualitatifs - Passation des ordres de commandes - Réception des marchandises - Vérification des achats en fonction du bon de livraison ou de la facture - Stockage et rangement
<p>Conditions d'exercice moyens et ressources :</p> <ul style="list-style-type: none"> - État des stocks (inventaires) - Liste des fournisseurs (mercuriales) - Fiches de fabrication (techniques) - Cadencier de fabrication - Liste des achats (bons de commande) - Consignes de travail (procédures) - Lieux de stockage appropriés - Tenues professionnelles (moyens) - Instruments de contrôle (outils)
<p>Autonomie, responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autonome dans l'ensemble des tâches sous l'autorité hiérarchique
<p>Résultats attendus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conformité quantitative et qualitative - Application des procédures (réception, déconditionnement, stockage,...) - Maintenance de la qualité des marchandises - Absence de ruptures - Respect de la politique achat de l'entreprise

Tableau de détail des activités : Production-fabrication

<p>Fonction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conception - Organisation - Réalisation - Présentation
<p>Tâches :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planification des fabrications - Mise en place du poste de travail - Transformation, réalisation : <ul style="list-style-type: none"> - Des viandes et poissons - Des produits bruts - Des fabrications charcutières courantes, fines,... - Des productions élaborées crues, cuites (hors-d'œuvre, plats cuisinés, pâtisseries charcutières,...) - Présentation commerciale, valorisation esthétique des produits
<p>Conditions d'exercice moyens et ressources :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Matériels et équipements adaptés <ul style="list-style-type: none"> - Locaux appropriés - Matières d'œuvres - Consommables - Cahier des charges des produits finis - Fiches techniques - Cadencier de production, commandes - Réglementation - Objets, éléments de décor

<p>Autonomie, responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autonome dans l'ensemble Les tâches sous l'autorité hiérarchique
<p>Résultats attendus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Respect de la réglementation en vigueur - Utilisation rationnelle des matières premières, du matériel, des équipements - Respect des méthodes, des procédures de fabrication, des fiches techniques - Conformité des produits finis aux exigences de la commande (qualité, quantité, temps,...) - Respect des temps de fabrication et des rendements - Organisations de phases techniques - Conformités du conditionnement et de l'étiquetage

Tableau de détail des activités : commercialisation-communication

<p>Fonction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présentation - Information - Conseils
<p>Tâches :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Valorisation des produits dans l'espace de vente - Communication interne (personnel de vente, de fabrication,...)
<p>Conditions d'exercice Moyens et ressources :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Matériels et équipements de présentations adaptés <ul style="list-style-type: none"> - Locaux appropriés - Consommables, boîtages - Documents et plan d'implantation - Outils de communication (oral/écrit) <ul style="list-style-type: none"> - Supports d'information - Éléments de décor, de valorisation
<p>Autonomie, responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autonome dans l'ensemble des tâches sous l'autorité hiérarchique
<p>Résultats attendus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utilisation appropriée d'un vocabulaire, clair, précis <ul style="list-style-type: none"> - Justesse de la communication écrite et orale - Utilisation rationnelle des outils de communication <ul style="list-style-type: none"> - Respect des normes, de la réglementation <ul style="list-style-type: none"> - Fidélisation du client - Augmentation des ventes - Présentation et décors attractifs - Maintenance de la qualité commerciale des produits - Conformité de l'emballage, protection des produits <ul style="list-style-type: none"> - Maîtrise des techniques de services

Tableau de détail des activités : gestion de la production

<p>Fonction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utilisation des fiches de productions - Application des process de fabrications
<p>Tâches :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organisation de la production (quantité à produire) - Progression des étapes de transformation
<p>Conditions d'exercice Moyens et ressources :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fiches techniques, procédures de travail
<p>Autonomie, responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autonome dans l'ensemble des tâches sous l'autorité hiérarchique
<p>Résultats attendus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Respect des recettes, des techniques de mise en œuvre des productions - Utilisation rationnelle des moyens

Tableau de détail des activités : contrôle qualité - entretien des locaux et du matériel

<p align="center">Fonction :</p> <p>(Transversale à l'ensemble des fonctions : approvisionnement - gestion des matières premières ; production-fabrication ; commercialisation-communication)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formalisation de la démarche qualité (sanitaire, organoleptique, marchande,...) <ul style="list-style-type: none"> - Suivi de la qualité, traçabilité - Application des dénominations commerciales en vigueur <ul style="list-style-type: none"> - Désinfection des matériels et des plans de travail - Entretien et maintenance du matériel de laboratoire
<p align="center">Tâches :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Application des règles d'hygiène et de sécurité des personnes et des locaux ; - Conformité de l'approvisionnement à la commercialisation de la qualité organoleptique et bactériologique des produits <ul style="list-style-type: none"> - Conformité des fabrications en fonction des appellations des produits finis <ul style="list-style-type: none"> - Entretien et nettoyage des locaux, des équipements, des matériels - Désinfections des matériels - Contrôle du plan de nettoyage et d'entretien
<p align="center">Conditions d'exercice</p> <p align="center">Moyens et ressources :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réglementations (paquet hygiène, sécurité,...) - Outils et méthodes d'analyse des risques (GBPH, protocole de nettoyage,...) - Équipement, matériels de protection et de sécurité des personnes <ul style="list-style-type: none"> - Consignes d'utilisation des machines, des équipements - Produits d'entretien et consignes d'utilisation
<p align="center">Autonomie, responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autonome dans l'ensemble des tâches sous l'autorité hiérarchique ou en collaboration avec tous les experts des domaines : hygiène, sécurité,...
<p align="center">Résultats attendus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utilisation raisonnée et gestion maîtrisée des produits d'entretien - Application de la réglementation, des guides de bonnes pratiques d'hygiène et d'application des méthodes HACCP <ul style="list-style-type: none"> - Réaction adaptée aux anomalies constatées - Maintien et tenue de la qualité globale

2- Référentiel de certification

Les règles d'hygiène et de sécurité doivent être respectées dans tous les «savoir-faire» décrits ci-dessous

Savoir-faire être capable de	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation
SF 1 - Achat Les carcasses, les pièces de coupe, les volailles, BOF, les produits aquatiques, les légumes,...		
<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les besoins - Définir les produits 	<ul style="list-style-type: none"> - Bon de commande - Présence de produits - Consignes et procédures 	<ul style="list-style-type: none"> - Respect des consignes du supérieur hiérarchique - Adéquation du bon de commande et des besoins identifiés
SF 2 - Réception Les carcasses, les pièces de coupe, les volailles, BOF, les produits aquatiques, les légumes,...		
<ul style="list-style-type: none"> - Préparer les zones de réception et de stockages <ul style="list-style-type: none"> - Utiliser les outils de contrôles - Détecter et isoler les produits non conformes <ul style="list-style-type: none"> - Déballer - Protéger 	<ul style="list-style-type: none"> - Consignes - Zone réception, stockage <ul style="list-style-type: none"> - Chambres froides - Bons de livraison - Balance et thermomètre - Documents de traçabilité - Matériel d'emballage 	<ul style="list-style-type: none"> - Respect de la réglementation et des consignes - Rangement rationnel, propreté des zones et rotation des stocks <ul style="list-style-type: none"> - Utilisation des outils de contrôles - Adéquation entre les produits réceptionnés et les bons de livraison et/ou factures
SF 3 - Stockage Les carcasses, les pièces de coupe, les volailles, BOF, les produits aquatiques, les légumes,...		

Savoir-faire être capable de	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation
<ul style="list-style-type: none"> - Reconnaître et classer les produits en lieux appropriés - Étiqueter et sécuriser les matières premières <ul style="list-style-type: none"> - Assurer la rotation des produits - Ranger les produits en fonction de leur spécificité - Vérifier le bon fonctionnement des installations frigorifiques - Garantir la conservation des produits stockés 	<ul style="list-style-type: none"> - Consignes, matériels - Appareils de contrôle - Température et hygrométrie conforme <ul style="list-style-type: none"> - Chambres froides - Zones de rangement - Installations frigorifiques - Vitrines réfrigérées 	<ul style="list-style-type: none"> - Respect de la réglementation, des consignes <ul style="list-style-type: none"> - Maintien de la qualité des produits - Maintien de la température de conservation et d'hygrométrie
SF 4 - Production-fabrication-transformation		
<ul style="list-style-type: none"> - Travailler les matières premières : viandes, volailles, poissons, légumes - Découpe, désossage, parage, triage, mise au sel, habillage, taille, filetage <ul style="list-style-type: none"> - Réaliser les charcuteries - Émulsions à froid, à chaud <ul style="list-style-type: none"> - Produits sous boyaux - Produits à base d'abats - Terrines, pâtés, ballotines <ul style="list-style-type: none"> - Produits confits - Produits en croute - Produits fumés - Pièces saumurées - Pièces crues, cuites, fumées, séchées <ul style="list-style-type: none"> - Réaliser les plats élaborés - Viandes, volailles, gibier, abats,... - Poissons, crustacés, coquillage,... <ul style="list-style-type: none"> - Légumes, fruits,... - Produits laitiers,... - Fonds, marinades, sauces,... <ul style="list-style-type: none"> - Plats cuisinés - Garnitures - Crèmes, appareils,... - Réaliser les spécialités régionales <ul style="list-style-type: none"> - Charcuteries régionales,... - Réaliser les spécialités du monde - Plats cuisinés (paëlla, couscous,...) <ul style="list-style-type: none"> - Conduire les cuissons - Brunissement (rôtir, griller sauter) - Blanchir, pocher, cuire à la vapeur <ul style="list-style-type: none"> - Autres techniques - Présenter, valoriser, décorer - Glaçage des produits charcutiers, l'utilisation des gelées <ul style="list-style-type: none"> - Montage des plats - Critères de décoration - Éléments décoratifs - Matériels et accessoires pour la décoration 	<ul style="list-style-type: none"> - Les fiches techniques, de fabrication <ul style="list-style-type: none"> - Le Code des usages - Cahier des charges - Matériels, outillage - Plats de présentation, de dressage <ul style="list-style-type: none"> - Emballages - Matières d'œuvre - Viandes, volailles, produits tripiers <ul style="list-style-type: none"> - Produits aquatiques - Thèmes de décor - Ingrédients, additifs - Organigramme de travail - Locaux, équipements - Matières premières brutes et/ou produits intermédiaires <ul style="list-style-type: none"> - Délais de fabrications - Cadencier de production 	<ul style="list-style-type: none"> - Régularité des fabrications, des formes des portions - Respect de la commande (nature, poids, quantité) <ul style="list-style-type: none"> - Respect du temps imparti - Netteté, finesse des produits - Maîtrise des techniques, des méthodes dans le respect des pratiques professionnelles - Utilisation appropriée des outillages et machines en fonction de la production <ul style="list-style-type: none"> - Produits commercialisables - Conformité des produits aux normes de qualité (Guides, code des usages,...) <ul style="list-style-type: none"> - Maintien de la qualité des produits - Décor respectant le produit (charte du thème) <ul style="list-style-type: none"> - Produit appétissant et attractif - Cohérence entre les prévisions et les réalisations
SF 5 - Commercialisation-Communication		
<ul style="list-style-type: none"> - Commercialiser les produits - Mise en place de l'offre commerciale <ul style="list-style-type: none"> - Réassort et tenue des produits - Produits à la vente - Transmission des caractéristiques organoleptiques, sensoriel, de produits fabriqués - Communication commerciale liée aux produits 	<ul style="list-style-type: none"> - Matériels adaptés - Plan d'implantation - Éléments de décor et de finition - Affichage informatif, fiche produit, fiche conseil <ul style="list-style-type: none"> - Fiches techniques - Fiches informatives - Documents internes en lien avec la vente et la distribution <ul style="list-style-type: none"> - Vitrines, plats de présentation 	<ul style="list-style-type: none"> - Conformité de la mise en place des produits - Produits répondant à l'attente de la clientèle <ul style="list-style-type: none"> - Maintien des températures - Approvisionnement, réapprovisionnement selon les besoins - Suppression des produits non commercialisables <ul style="list-style-type: none"> - Respect de la réglementation (durée, de conservation, température de stockage,...) - Conformité de l'étiquetage, des informations à destination des clients - Identification des anomalies
SF 6 - Gestion de la production		

Savoir-faire être capable de	Conditions de réalisation	Critères d'évaluation
<ul style="list-style-type: none"> - Lire, comprendre, utiliser une fiche technique - Réalisation d'une production type - Prévion du bon d'économat - Estimation du temps de production 	<ul style="list-style-type: none"> - Feuille de production - Fiche technique - Process de fabrication - État du stock - Formation interne 	<ul style="list-style-type: none"> - Utilisation des fiches techniques - Respect des process de fabrication - Utilisation rationnel des moyens - Conformité des feuilles de production - Détections des besoins de remédiation
SF 7 - Contrôle qualité - Entretien des locaux du matériel		
<ul style="list-style-type: none"> - Appliquer les protocoles de nettoyage (locaux) <ul style="list-style-type: none"> - Nettoyer - Désinfecter - Entretien - Choisir, utiliser les produits et matériels - Contrôler visuellement l'état de propreté - Connaître le matériel, les produits d'entretien - Respecter les protocoles de nettoyage et de désinfection - Répondre à l'obligation d'un état sanitaire satisfaisant - Se conformer au respect de la réglementation - Appliquer les règles de sécurité et d'hygiène (personnel) - Adapter la tenue aux différentes activités <ul style="list-style-type: none"> - Exercer les activités en sécurité - Appliquer les consignes d'utilisation des machines, des matériels - Connaître les risques d'utilisation des machines de production (four, cutter, hachoir,...) - Vérifier le fonctionnement des outils de production <ul style="list-style-type: none"> - Détecter les anomalies de fonctionnement - Remédier aux dysfonctionnements ordinaires - Contrôler la conformité de la production, la transformation - Appliquer la réglementation du code des usages <ul style="list-style-type: none"> - Utiliser les fiches techniques et process - Analyser la conformité des productions - Connaître les règles d'étiquetage 	<ul style="list-style-type: none"> - Matériel d'entretien - Guide de Bonnes Pratiques d'Hygiène - Application des principes et méthodes HACCP - Produits d'entretien - Équipement de nettoyage et de désinfection - Règles de tri sélectif - Équipements de protection individuelle et collective - Fiches techniques des produits entretien - Plan de nettoyage et de désinfection 	<ul style="list-style-type: none"> - Respect des bonnes pratiques professionnelles en vigueur, de la réglementation, des protocoles et des consignes - Lavage régulier des mains - Hygiène corporelle et vestimentaire conforme - Tenue professionnelle complète - Utilisation adaptée des équipements de protection individuelle et collective (gants à usage unique, gants, tablier de protection, masque papier,...) - Suivi de la traçabilité - Entretien des machines et outils dans les règles d'utilisation - Respect des protocoles de nettoyage - Respect des règles de recyclage des emballages, tri des déchets - Respect du principe de marche en avant dans le temps et/ou espace - Utilisation rationnelle des produits d'entretien <ul style="list-style-type: none"> - Fiabilité permanente du matériel - Respect des règles d'utilisation des machines

3- Savoir associés

Le formateur et le professionnel font appel et relient les différents savoirs pratiques et théoriques tout au long de la formation. Ils doivent en outre développer les savoirs associés aux savoir-faire du référentiel de certification.

I- La culture professionnelle

- A - Les secteurs d'activités, les acteurs de la filière
- B - Les produits commercialisés
- C - Les locaux, équipements, matériel et outillage
- D - Le vocabulaire professionnel
- E - La démarche qualité, le développement durable

II- Les matières premières

- A - Les matières premières de base
- B - Les matières premières complémentaires
- C - Les ingrédients et produits d'addition

III- Les techniques professionnelles

- A - Les transformations initiales
- B - Les préparations de base et leurs techniques
- C - Les procédés de cuisson, de refroidissement
- D - La conservation des produits
- E - La commercialisation

IV- Les sciences appliquées à l'alimentation, à l'hygiène et à l'environnement professionnel

A - Sciences appliquées et technologie appliquées à l'alimentation

B - Sciences appliquées à l'hygiène

C - Sciences appliquées à l'environnement professionnel (locaux, équipements)

V- L'environnement économique de l'entreprise, l'activité commerciale

A - L'organisation des activités

B - La politique commerciale

Connaissances	Limite des connaissances
I - La Culture professionnelle	
<p>A - Les secteurs d'activité, les acteurs de la filière</p> <p>B - Les produits commercialisés</p> <p>C - Les locaux, équipements, matériel et outillage</p> <p>D - Le vocabulaire professionnel</p> <p>E - La démarche qualité, le développement durable</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Citer les différents secteurs d'activité de la charcuterie - Citer les acteurs de la filière et leurs rôles respectifs - Citer au moins deux organismes interprofessionnels, définir leur rôle - Citer au moins cinq produits commercialisés en charcuterie - Définir les règles de présentation et d'information des produits de charcuterie dans l'espace de vente - Associer à une préparation ou à une fabrication donnée, les techniques et/ou éléments à la disposition du professionnel pour valoriser les produits - Définir les principaux termes professionnels - Associer les termes professionnels aux matériels et outillage, aux gestes et aux techniques - Associer à chaque terme professionnel une définition pertinente et précise - Citer les principales zones de travail et préciser les fonctions - Citer les règles de fonctionnement d'un atelier (postes de travail, espace de vente, lieux de stockage,...) - Préciser le rôle, l'utilisation des appareils : <ul style="list-style-type: none"> - Mesure, pesée - Conditionnement - Préparation - Cuisson - Vente - Identifier à partir d'un produit, les principaux descripteurs pour caractériser les qualités gustatives - Citer les normes, les labels et les signes officiels de qualité, associer à chacun un ou deux produits - Définir la notion de développement durable - Citer les exemples appliqués à la profession
II - Les matières premières	

Connaissances	Limite des connaissances
A - Les matières premières de base B - Les matières premières complémentaires C - Les ingrédients et produits d'addition	<ul style="list-style-type: none"> - Citer les exemples d'appellation communautaire dans une espèce (coq/chapon, canard/canette,...) - Identifier et localiser les os du squelette, préciser leur forme (porc) - Citer les critères d'appréciation de la qualité de la viande - Justifier un choix d'approvisionnement pour une fabrication donnée - Citer les différents boyaux naturels et donner une utilisation - Citer trois types de volaille - Indiquer le pourcentage minimum de volaille dans une fabrication de charcuterie - Identifier les classes A, B et C - Classer les poissons en fonction de leur milieu - Citer deux poissons ronds et deux plats - Citer trois mollusques, trois crustacés - Citer les principaux critères de fraîcheur des produits aquatiques - Citer les différentes gammes de fruits et légumes - Citer les principales formes de commercialisation de la gamme BOF - Citer les principaux produits issus du lait - Citer les principales propriétés du lait, de la crème et du beurre, les associer à une fabrication - Citer le rôle des ovo produits (coloration ; liaison, saveur, émulsifiant,...) - Expliquer l'utilisation des ovo produits dans une fabrication - Préciser le rôle de la farine dans une fabrication (agent de masse, de liaison, de texture,...) - Citer les principaux rôles du sel - Justifier l'utilisation du sel dans une fabrication donnée - Justifier les utilisations du saccharose, du dextrose, du lactose par rapport à une fabrication donnée - Citer les propriétés des différents additifs <ul style="list-style-type: none"> - Colorant - Conservateur - Émulsifiant - Stabilisant - Épaississant - Gélifiant - Antioxydant - Justifier l'utilisation d'un additif pour une fabrication donnée - Définir le rôle d'un liant - Différencier condiments, aromates, épices, citer une famille produits et préciser un exemple de fabrication
III - Les techniques professionnelles	
A - Les transformations initiales B - Les préparations de base et leurs techniques C - Les procédés de cuisson et leur refroidissement D - La conservation des produits E - La commercialisation	<ul style="list-style-type: none"> - Citer les techniques de préparations des morceaux et pièces de viandes (désossage, parage, triage des viandes, mise au sel,...) - Citer les différents types de farce - Énoncer les critères de réussite des émulsions à froid, à chaud - Énumérer les critères de réussite dans la fabrication des pâtés, terrines - Énoncer le pourcentage minimum de marquants dans une terrine ou un pâté - Énoncer les facteurs de réussite dans la fabrication des produits cuits - Citer les différentes appellations du jambon et leur méthode de cuisson - Citer les matières premières utilisées dans la fabrication des pâtes brisées, pâtes feuilletées, pâtes levées - Indiquer des fabrications de pâtisserie charcutière - Préciser l'action de la salaison de l'étuvage - Citer les différentes techniques de cuisson et donner un exemple de préparation - Justifier le choix d'une technique de cuisson pour une préparation donnée - Justifier le moyen de conservation utilisée pour une préparation donnée - Détecter les anomalies de fonctionnement des moyens de conservation des produits - Définir deux arguments techniques et/ou commerciaux justifiant la vente de chaque produit - Citer les techniques de présentation des produits - Citer deux conseils de conservation des produits vendus
IV - Les sciences appliquées à l'alimentation, à l'hygiène et à l'environnement professionnel	

Connaissances	Limite des connaissances
A - Sciences appliquées et technologie appliquées à l'alimentation B - Sciences appliquées à l'hygiène C - Sciences appliquées à l'environnement professionnel (locaux, équipements)	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les différents constituants d'un produit - Différencier glucides, protéides, lipides, vitamines, sel minéraux - Citer les modifications subies par les constituants alimentaires - Citer des exemples de micro-organismes utiles aux fabrications <ul style="list-style-type: none"> - Justifier les étapes du lavage des mains - Justifier les étapes de contrôles à effectuer lors des réceptions - Justifier les différents modes de stockage par type de produits <ul style="list-style-type: none"> - Classer les salissures selon leur nature - Indiquer le mode d'action des produits d'entretien <ul style="list-style-type: none"> - Justifier les étapes d'un plan de nettoyage - Citer les moyens de préventions et de lutte contre les nuisibles <ul style="list-style-type: none"> - Justifier la nécessité du respect de la chaîne du froid - Identifier les causes possibles de rupture de la chaîne du froid <ul style="list-style-type: none"> - Indiquer le rôle d'un disjoncteur, d'un arrêt d'urgence - Citer les éléments de sécurité liés à l'aménagement des locaux (alarme, détecteur, porte coupe-feu,...)
V - L'environnement économique de l'entreprise, l'activité commerciale	
A - L'organisation des activités B - La politique commerciale	<ul style="list-style-type: none"> - Citer les modes de production (fabrication en série, à l'unité,...) - Repérer les différents modes d'organisation en fonction de la production <ul style="list-style-type: none"> - Identifier les types de commerce existant - Caractériser la clientèle, ses besoins, ses comportements - Donner aux personnels de vente les éléments techniques nécessaires à la commercialisation

1-

Règlement d'examen

Épreuves	Unités	Coef.	Durée de l'épreuve	Forme de l'examen
Pratique professionnelle	E1	12	7 h 00	Ponctuelle pratique
- Travail des viandes et poissons crus		3	7 h	
- Réalisations charcutières		8		
- Réalisations élaborées				
- Hygiène et sécurité dans le travail		1		
Technologique	E2	8	2 h 30	Ponctuelle écrite
- Sciences Appliquées et technologie des produits		6	2 h 00	
- Règles d'hygiène et de sécurité		2	0 h 30	

Pour chacune des deux épreuves, la note d'admission est de 10/20. Les évaluations doivent tenir compte des acquisitions en cours de formation dans le cadre du contrôle continu.

2- Définition des épreuves

Épreuve E1 : Pratique → Coef. 12

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de constater que le candidat possède les qualités nécessaires à la bonne exécution d'un travail de transformation des produits.

L'épreuve permet de s'assurer que le candidat est capable de mettre en œuvre les capacités suivantes :

- Réaliser, présenter des fabrications
- Communiquer

Nature de l'épreuve

L'épreuve pratique professionnelle porte obligatoirement sur :

- Travail des viandes et des poissons
- Découpe, parage, désossage, triage
- Réalisations charcutières
 - Fabrications de charcuterie traditionnelle

-
- Présentation des réalisations
 - Réalisations élaborées
 - Fabrications de produits élaborées (entrées, plats cuisinés,...)
 - Présentation des réalisations

Épreuve E2 : Technologique → Coef. 8

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de vérifier les acquis de chaque candidat dans le domaine technologique, de la science appliquée et des connaissances associées.

Évaluation

L'évaluation permet de vérifier que le candidat possède les connaissances indispensables pour exercer son métier.

Contenu de l'épreuve

L'épreuve comporte obligatoirement au minimum 12 questions réparties parmi les thèmes listés dans le référentiel.

SALAIRES

(Voir Annexe II «Grille de salaires»)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Modalité de négociation sur le rapprochement des CCN «Boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique et Poissonnerie» en vue de la fusion des champs conventionnels

Accord de méthode du 14 mars 2019

[Non étendu, applicable jusqu'au 31 déc. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT ;

CNPEF ;

UNPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAF CFE CGC ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT ;

CFDT Services.

Préambule

Les branches de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers (IDCC 992) et celle de la poissonnerie (commerces de détail et le demi-gros de poisson) (IDCC1504) ont fait le constat qu'elles ont en commun au niveau économique de nombreuses caractéristiques autour du concept de l'alimentation d'origine animale, de l'artisanat et du commerce de proximité.

D'autres branches, notamment celle de la Charcuterie de détail, ..., présentant également des caractéristiques relatives à l'alimentation d'origine animale, à l'artisanat et au commerce de proximité pourront à tout moment être associées à la réflexion engagée par la branche de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers et celle de la poissonnerie.

De même ces branches ont pour point commun d'avoir :

- une connaissance mutuelle des activités exercées,
- des complémentarités fortes,
- des conditions d'emploi de leur personnel proches voire similaires,
- des conditions initiales de formation ou des conditions de formation tout au long de la carrière professionnelle des personnels de ces branches similaires.

Ainsi, partant de leurs caractéristiques communes, a été envisagé un regroupement de ces branches et la création d'une convention collective nationale unique.

Par ailleurs, les parties réaffirment le caractère impératif de cette future convention collective, en précisant qu'il ne pourra y être dérogé que pour mettre en place des garanties au moins équivalentes.

Ce projet répond au souhait du législateur consacré par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et s'inscrit donc dans le cadre des dispositions des articles L. 2261-32 et suivants du code du travail.

C'est jusqu'à présent dans le cadre d'une concertation non formalisée que les organisations patronales et syndicales ont évoqué ce projet de regroupement des branches et ont convenu d'ouvrir des négociations à cet effet.

Il est alors apparu nécessaire à l'ensemble des partenaires sociaux d'organiser cette négociation.

Compte tenu de la composition des branches concernées, constituées pour une très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet accord ne comporte pas de dispositions particulières les concernant.

1. Dispositions générales

Le présent accord a donc pour objet de définir les modalités de la négociation et notamment :

- l'objet de la négociation et les thèmes de négociation,

-
- la composition de la commission paritaire amenée à négocier et ses modalités de fonctionnement ainsi que ses moyens,
 - le calendrier de cette négociation.

2. Commission paritaire interbranches (CPI)

2.1) Mission

La Commission Paritaire Interbranches (CPI) créée dans le cadre de cet accord afin de procéder au rapprochement des branches et en vue de la préparation de l'accord constitutif de la nouvelle branche a pour mission de mener à bien la fusion des conventions collectives. Disposant de l'information utile à la négociation et dans le cadre des modalités de fonctionnement ci-après définies, elle est l'instance au sein de laquelle s'organisent les échanges et négociations entre organisations patronales et syndicales sur le contenu de la future convention collective nationale. Elle se donne pour objectif, au terme du processus de négociation, article par article, de parvenir à un projet de convention collective nationale fusionnée et, le cas échéant, de définir les modalités de mise en place de cette future convention collective.

2.2) Composition

2.2.1- Délégations salariales

Chaque organisation syndicale représentative dans le champ de l'une au moins des conventions collectives concernées par le présent projet sera représentée par au moins un représentant habilité à siéger et négocier au sein de la commission.

Il est prévu la possibilité à chaque organisation syndicale d'organiser une réunion préparatoire lors de chaque réunion de la CPI et d'en informer préalablement le secrétariat de la Commission.

2.2.2- Délégations patronales

La délégation patronale est composée d'un nombre de représentants égal à celui des représentants syndicaux.

Chaque organisation patronale signataire du présent accord sera représentée par au moins un représentant habilité à siéger et négocier au sein de la commission.

2.2.3- Continuité des travaux

Dans un souci d'efficacité, il est souhaitable que les représentants des organisations syndicales et patronales soient les mêmes lors de chaque réunion, en respectant le choix de chaque organisation de la composition de sa délégation.

2.2.4- Conseils

Chaque organisation représentative participant aux réunions de la commission paritaire interbranches peut se faire assister le cas échéant d'un conseil interne ou externe de son choix. Le conseil n'a pas pour mission de participer à la négociation mais d'apporter à son ou ses mandants, en cours de réunions, les éclairages techniques et juridiques utiles à l'avancée des travaux de la commission.

2.2.5- Conseil juridique de la CPI

La CPI pourra inviter un conseil juridique à participer à ses réunions pour apporter son éclairage technique.

2.2.6- Invités

La CPI pourra inviter des experts à participer à ses réunions lorsque leur expertise sur tel ou tel thème paraîtra utile.

2.3) Réunions

2.3.1- Ordre du jour

Au terme de chaque réunion de la commission paritaire interbranches, le projet d'ordre du jour de la deuxième réunion suivante est arrêté conjointement par les participants, sans être définitif.

2.3.2- Convocation

Le secrétariat de la CPI (voir article 2.3.5) assure la convocation des membres de la commission en veillant à respecter un délai de prévenance d'au moins 10 jours.

En cas d'urgence ou de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être porté à 3 jours.

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par mail à chacun des membres de la commission, accompagnés des documents de travail.

En cas d'empêchement d'un membre, il lui appartient seul de prendre les mesures nécessaires pour se faire remplacer par une personne désignée à cet effet.

L'identité des personnes désignées et leur adresse mail sont portées à la connaissance du secrétariat ce a Com-

mission paritaire interbranches.

2.3.3- Présidence des réunions

La présidence des réunions de la commission paritaire interbranches est assurée par la partie patronale.

Le président coordonne les débats et organise les travaux de la commission en respectant l'ordre du jour tel qu'il a été défini et arrêté.

2.3.4- Compte-rendu

À l'issue de chaque réunion, un projet de compte-rendu est élaboré par la partie patronale et est adressé à l'ensemble des parties lors de la convocation à la deuxième séance suivante.

Il est ensuite soumis à approbation lors de cette séance.

Après approbation, les comptes rendus de réunion peuvent être adressés à la DGT qui sera ponctuellement informée de l'avancement des négociations.

2.3.5- Secrétariat

Le secrétariat de la commission paritaire interbranches est tenu par la partie patronale. À ce titre, quatre salariés de la partie patronale participent aux réunions.

Ce secrétariat ouvre une adresse mail au nom de la CPI auprès de laquelle l'ensemble des formalités, informations, notifications prévues par le présent accord sont établies.

L'adresse mail est la suivante : Cpi-0992-1504@boucherie-france.org.

2.3.6- Calendrier et durée des réunions

Un calendrier prévisionnel des réunions sera établi par la CPI.

Pour l'année 2019, le nombre de réunions devrait être de six au minimum, avec la possibilité d'ajouter une ou deux réunions, en fonction du bilan effectué au bout de six mois.

Les réunions auront lieu par demi-journée de 4 heures, en principe le matin.

2.3.7- Lieu des réunions

Les réunions se tiennent en principe au siège de la CFBCT.

Si des réunions intersyndicales préparatoires doivent se tenir dans les locaux de la CFBCT le jour de la réunion de la CPI, les organisations syndicales en font part au secrétariat de la commission.

En cas de changement de lieu de réunion, le secrétariat de la commission veillera à en informer les membres par mail dans un délai suffisant.

3. Moyens de la négociation

3.1) Informations utiles

De telle sorte que les travaux de la commission puissent avancer dans les meilleures conditions, les parties veilleront à échanger les informations qu'elles auront collectées ou les simulations qu'elles auront pu faire de nature à permettre un travail productif antérieurement et au cours des réunions de négociation.

Les informations produites devront être en rapport avec l'ordre du jour de la réunion concernée.

Il sera remis à chaque organisation participante à la CPI un exemplaire des conventions collectives et annexes concernées par le projet de rapprochement. Cette production incombe à la délégation patronale.

3.2) Prise en charge des frais

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-8 du Code du travail, les participants aux réunions de la CPI (en ce compris la réunion préparatoire), salariés d'entreprises de l'une des deux branches, bénéficient d'autorisations d'absence pour y assister. Ces réunions ne pourront entraîner aucune perte de salaire pour les participants salariés et ne pourront en aucun cas leur porter préjudice en termes d'évolution de carrière. Le remboursement des frais de déplacement aux réunions paritaires de ces participants salariés sera effectué, sur justificatifs, dans les conditions suivantes : remboursement, selon un barème fixé annuellement par la CPI, des frais de déplacement, de repas et d'hébergement occasionnés. Le barème est disponible auprès du secrétariat de la CPI.

Les frais remboursés au titre de l'application du présent article sont partagés entre les différentes branches.

4. Thèmes et étapes de négociation

Pour aboutir à la création d'une convention collective unique et commune aux branches, il est convenu entre les parties que les thèmes à négocier sont les suivants :

- Dispositions générales
- Vie de la convention collective (durée, révision, dénonciation, suivi)

-
- Droits syndicaux et Comité Social et Économique
 - Négociation dans la branche et dialogue social
 - Égalité entre les femmes et les hommes
 - Contrat de travail
 - Durée du travail
 - Congés
 - Protection sociale
 - Rémunération
 - Apprentissage et Formation professionnelle
 - Certifications professionnelles
 - Classifications
 - Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

La commission paritaire interbranches abordera ses travaux et négociations en respectant autant que possible, la chronologie des thèmes ci-dessus présentée.

5. Durée - Révision

Le présent accord est conclu à compter du jour de sa signature pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2020.

Le présent accord pourra être révisé pendant sa durée d'application.

La révision du présent accord est subordonnée à la signature d'un avenant lequel ne produira effet que sous réserve d'être signé par les parties au présent accord.

6. Formalités

Le présent accord lie les seules parties signataires.

Un exemplaire dûment signé par toutes les parties en sera remis à chaque signataire et adressé à la Direction Générale du Travail.

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2221-6 et D. 2231-2 du Code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Accord du 18 septembre 2020

[Étendu par arr. 28 déc. 2020, JO 6 janv. 2021, applicable à compter de la date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT ;

OPEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Services ;

CFE CGC AGRO ;

CFTC CSFV ;

FGTA FO ;

UNSA Commerces et Services.

Préambule

Les branches de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers (IDCC 992) et celle de la poissonnerie, commerces de détail, de demi-gros et de gros de poissons, coquillages et crustacés, (IDCC 1504) ont fait le constat qu'elles ont en commun au niveau économique de nombreuses caractéristiques autour du concept de l'alimentation d'origine animale, de l'artisanat et du commerce de proximité.

De même ces branches ont pour point commun d'avoir :

- Une connaissance mutuelle des activités exercées,
- Des complémentarités fortes,
- Des conditions d'emploi de leur personnel proches voire similaires,

— Des conditions initiales de formation ou des conditions de formation tout au long de la carrière professionnelle des personnels de ces branches similaires.

Ainsi, partant de leurs caractéristiques communes, a été envisagé un regroupement de ces branches et la création d'un statut collectif unique. Les parties réaffirment le caractère impératif de cette future convention collective, en précisant qu'il ne pourra y être dérogé que pour mettre en place des garanties au moins équivalentes.

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'aboutir à une nouvelle convention collective commune en insistant sur la nécessité d'intégrer le moins possible de spécificités propres à chaque secteur d'activité.

Ce projet répond au souhait du législateur consacré par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et s'inscrit donc dans le cadre des dispositions des articles L. 2261-32 et suivants du Code du travail.

Après avoir évoqué ce projet de regroupement des branches dans le cadre d'une concertation non formalisée, les organisations patronales et syndicales ont décidé d'ouvrir des négociations à cet effet.

Il est alors apparu nécessaire à l'ensemble des partenaires sociaux d'organiser cette négociation. C'est dans ces conditions qu'a été conclu l'accord du 14 mars 2019 définissant les modalités de négociation.

Dans le cadre de ces négociations, les partenaires sociaux ont décidé de procéder au regroupement des champs de la convention collective de la boucherie, boucherie charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers (IDCC 992) et de la convention collective de la poissonnerie, commerces de détail, de demi-gros et de gros de poissons, coquillages et crustacés (IDCC 1504).

Parallèlement, les organisations syndicales d'employeurs soussignées travaillent à la création d'une structure patronale commune au secteur de la boucherie et à celui de la poissonnerie visant à formaliser la communauté d'intérêts, favoriser et renforcer l'exercice du dialogue social dans le champ ainsi constitué.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article L. 2261-33 du Code du travail.

1. Regroupement des champs conventionnels

Les parties décident de regrouper les champs d'application suivants :

— Champ d'application de la convention collective de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers (IDCC 992) défini à l'article 1^{er} du chapitre 1^{er} de ladite convention (ci-après «la boucherie»),

— Champ d'application de la convention collective de la poissonnerie (commerces de détail, de demi-gros et de gros de poissons, coquillages et crustacés) (IDCC 1504) défini à l'article 1-1 de ladite convention (ci-après «la poissonnerie»).

2. Convention collective commune - Branche de rattachement

Le regroupement des deux champs conventionnels entraîne la création d'une nouvelle convention collective composée :

— De la convention collective, des accords collectifs et de leurs avenants de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers (IDCC 992) dont les dispositions s'appliquent aux entreprises de la boucherie ;

— De la convention collective, des accords collectifs et de leurs avenants de la poissonnerie (commerces de détail, de demi-gros et de gros de poissons, coquillages et crustacés) (IDCC 1504) dont les dispositions s'appliquent aux entreprises de la poissonnerie.

Les deux conventions collectives, les accords collectifs de branche et leurs avenants sont maintenues dans les conditions prévues à l'article L. 2261-33 du code du travail

Les stipulations des deux conventions collectives régissant des situations équivalentes sont maintenues jusqu'à ce qu'elles soient remplacées par des stipulations communes. À défaut d'accord sur des stipulations communes dans le délai prévu à l'article L. 2261-33 du code du travail les stipulations de la convention collective de rattachement, à savoir celle de la boucherie (IDCC 992), s'appliqueraient.

Les partenaires sociaux définiront dans leurs travaux à venir :

— Les dispositions régissant des situations équivalentes

— et, par voie de conséquence, les dispositions spécifiques.

La nouvelle convention collective pourra être constituée d'un socle commun applicable à l'ensemble du nouveau champ d'application et de dispositions spécifiques.

3. Moyens de la négociation

Les moyens et modalités de négociation de la nouvelle convention collective sont définis par l'accord définissant les modalités de négociation du 14 mars 2019 annexé au présent accord dont l'application se poursuit au-delà du 31

décembre 2020.

Les travaux déjà menés et aboutis seront intégrés dans la future Convention collective.

Le point de départ des 5 années de négociation pour la création d'une nouvelle CCN est la date de signature du présent accord de champs.

Les deux conventions collectives actuelles continuant d'exister, les partenaires sociaux décident de maintenir en l'état existant à ce jour l'application des dispositions sur le financement du dialogue social telles qu'elles résultent de l'avenant n° 59 du 17 mai 2018 pour la CCN de la boucherie et de l'avenant n° 32 du 6 juin 2002 pour la CCN de la poissonnerie ainsi que le fonctionnement à l'identique des associations paritaires créées pour l'application de ces avenants.

En conséquence, même si la CPI réunit l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans au moins une des deux conventions collectives, la répartition des contributions au dialogue social collectées en application de l'une et l'autre des deux conventions collectives, continuera de s'effectuer selon les conditions pratiquées avant la signature du présent accord.

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance de maintenir les mêmes modalités de répartition entre les organisations des fonds du paritarisme prévues par les dispositions conventionnelles en cours d'application.

Par ailleurs, les parties s'engagent à définir ensemble et au fur et à mesure de l'avancement de leurs travaux d'élaboration de la nouvelle Convention collective commune, les spécificités propres à chaque branche.

4. Entreprises de moins de 50 salariés

Compte-tenu de la composition des branches concernées, constituées pour une très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, et de l'objet même de l'accord, ce dernier ne comporte pas de dispositions particulières concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

5. Durée - Révision - Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Il pourra être dénoncé en respectant les conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature.

6. Dépôt - Extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) dans la branche fusionnée de la Boucherie et de la Poissonnerie Accord du 3 février 2021

[Étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 13 juill., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT ;

OPEF ;

REMALIM (CFBCT-OPEF).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT.

Préambule

L'accord de regroupement des champs conventionnels de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, commerce de volailles et gibiers (IDCC 992) et celle de la poissonnerie, commerce de détail, de demi-gros et de gros de poissons, coquillages et crustacés (IDCC 1504), signé le 18 septembre 2020 a été étendu par arrêté du 28 décembre 2020 publié au Journal officiel le 6 janvier 2021. Cette extension a créé un nouveau champ conven-

tionnel, ci-après dénommé «champ fusionné boucherie-poissonnerie».

Afin de prendre en compte les dispositions législatives instaurées par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite «loi Travail» prise plus particulièrement en son article 24 ainsi que du décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016 précisant les missions confiées à la Commission Paritaire Permanente de la Négociation et de l'interprétation, les partenaires sociaux de la branche fusionnée boucherie-poissonnerie ont décidé par le présent accord d'instaurer dans la branche une telle commission dénommée Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) boucherie-poissonnerie.

Par ailleurs, les parties réaffirment le caractère impératif :

- Pendant la période transitoire des deux conventions collectives nationales, des accords collectifs conclus dans le champ de ces conventions et de l'ensemble de leurs avenants,
- Puis à l'issue de cette période, de la convention collective nationale boucherie-poissonnerie,

En précisant qu'il ne peut être dérogé aux dispositions de la convention que pour mettre en place des garanties au moins équivalentes.

Les signataires conviennent des dispositions suivantes :

Article 1er **Mise en place de la CPPNI**

1 **Création de la CPPNI**

En application de l'article L. 2232-9 du Code du travail, il est institué au niveau national une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) dans la branche fusionnée boucherie-poissonnerie chargée notamment :

- D'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi,
- D'établir un rapport annuel d'activité,
- D'étudier les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de la mise en œuvre de la convention collective, des accords collectifs conclus dans son champ d'application et de leurs avenants.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ne se confond pas dans son objet, ses missions et son fonctionnement avec la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) de la branche.

Les compétences conférées à la CPPNI n'excluent en aucune façon les voies de recours directes auprès des instances judiciaires.

2 **Composition de la CPPNI**

La CPPNI est constituée :

- D'un collège «salariés» composé de représentants choisis par chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche, en fonction des sujets traités,
- D'un collège «employeurs» composé de représentants choisis par chacune des organisations patronales représentatives dans la branche, en fonction des sujets traités.

Article 2 **Missions et organes de la CPPNI**

1 **Missions de la CPPNI**

Conformément aux dispositions prévues à l'article L. 2232-9 du Code du travail, les missions confiées à la CPPNI sont les suivantes :

1. Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics,
2. Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi,
3. Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, base à laquelle toutes les organisations syndicales ont accès.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise de la branche visés par l'article L. 2232-9 du Code du travail.

Ainsi, doivent être transmis à la CPPNI de la branche les conventions et accords d'entreprise de la branche comportant des stipulations portant sur :

-
- La durée du travail ainsi que la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfait, travail à temps partiel, travail intermittent...),
 - Le repos quotidien,
 - Les jours fériés,
 - Les congés : congés payés et autres congés (congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, congés pour engagement associatif, politique ou militant, congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise, etc.),
 - Le compte épargne temps.
4. Elle interprète, à la demande d'une juridiction ou d'une organisation syndicale représentative dans la branche, les textes de la convention collective nationale,
 5. Elle négocie toutes les dispositions de la Convention Collective Nationale et propose et rédige des avenants à ladite convention collective sur proposition d'une organisation syndicale d'employeurs ou de salariés,
 6. Elle négocie sur les thèmes obligatoires prévus par la loi et fixe notamment les salaires minimaux conventionnels,
 7. Elle étudie la manière dont interviennent les régimes de protection sociale auprès des salariés de la branche professionnelle et délibère sur le rapport de branche prévu par le Code du travail.
 8. Elle délibère sur le rapport de branche prévu par le Code du Travail.

2 Organes de la CPPNI

2.1 Commission paritaire de négociation

La commission paritaire de négociation a notamment pour objet de :

- Négocier tout avenant (modification ou ajout) à la convention collective nationale,
- Négocier tout accord de branche,
- Être une force permanente de propositions novatrices pour le développement du dialogue social,
- Mettre en œuvre, conformément au Code du travail, les négociations périodiques obligatoires et veiller à l'établissement des rapports prévus.

Considérant la fusion des champs conventionnels intervenue et les spécificités propres aux métiers qui composent la nouvelle branche, les partenaires sociaux décident que deux modalités de réunions pourront être prévues :

- Lorsque les sujets présentés à l'ordre du jour seront communs aux deux métiers, la commission paritaire sera réunie avec l'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés représentatives.

Ces commissions seront qualifiées de «plénières»,

- Lorsque les sujets traités seront spécifiques à un métier, la délégation patronale pourra être composée de la seule représentation employeur du métier concerné, l'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés représentatives étant convoquées,

Ces commissions seront qualifiées de «sous-commission boucherie» ; ou «sous-commission poissonnerie»

2.2 Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

La CPPNI pourra également se constituer en Commission paritaire d'interprétation et de conciliation.

Interprétation

Dans ce cadre, la commission peut rendre un avis sur l'interprétation de la convention ou d'un accord collectif à la demande d'un salarié, d'un employeur ou d'une organisation syndicale représentative dans la branche. La commission peut également être saisie à la demande d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire et selon les mêmes règles.

La commission est saisie par lettre recommandée avec avis de réception adressée à son secrétariat 98, bd Pereire 75017 Paris ou par courriel à l'adresse cppni@remalim.fr. Cette lettre doit exposer l'article de la convention collective ou le point concerné par la demande d'interprétation et indiquer clairement la question posée à la commission. Sauf accord entre le secrétariat et la partie demanderesse, pour envisager un délai plus long, la commission se réunit dans un délai maximal de 2 mois suivant la réception de la lettre recommandée.

Les décisions de la commission sont prises par collège, à la majorité des membres présents ou représentés par pouvoir. Chaque organisation syndicale représentative de salariés dispose d'une voix, le collège patronal disposant d'autant de voix que l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés présentes ou représentées. Un quorum de deux organisations syndicales représentatives de salariés présentes est exigé et chaque organisation syn-

dicale ne peut accepter qu'un pouvoir.

Le procès-verbal constatant l'accord des parties est exécutoire dès sa signature. Il est déposé au conseil de prud'hommes.

Conciliation

La commission peut également être saisie des différends collectifs ou individuels constituant un problème d'interprétation. Si la commission refuse sa saisine, les parties en présence seront invitées à saisir la juridiction compétente.

Cette commission est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à son secrétariat 98, bd Pereire 75017 Paris ou par courriel à l'adresse cppni@remalim.fr. Cette lettre doit exposer succinctement le différend et copie en sera jointe à la convocation des membres de la commission. Sauf accord entre le secrétariat et la partie demanderesse, pour envisager un délai plus long, la commission se réunit dans un délai maximal de 2 mois suivant la réception de la lettre recommandée. La commission entend les parties séparément ou contradictoirement. Elle peut, en outre, prendre tout avis qu'elle juge utile auprès d'experts et entendre toute personne qu'elle jugera bon. Elle peut, le cas échéant, faire effectuer sur place toute enquête nécessaire.

Les décisions de la commission sont prises par collège, à la majorité des membres présents ou représentés par pouvoir. Chaque organisation syndicale représentative de salariés dispose d'une voix, le collège patronal disposant d'autant de voix que l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés présentes ou représentés. Un quorum de deux organisations syndicales représentatives de salariés présentes est exigé et chaque organisation syndicale ne peut accepter qu'un pouvoir.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties. Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé en séance puis signé par les parties et les membres de la commission présents. Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire dès sa signature par les parties en présence.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties ou l'une d'entre elles refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi un procès-verbal de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission présents.

2.3

Observatoire du fonctionnement des institutions représentatives du personnel

Les partenaires sociaux rappellent également que la CPPNI a notamment pour objet d'être force de proposition pour le développement du dialogue social. À cet effet, il est institué au sein de la CPPNI un observatoire du fonctionnement des institutions représentatives du personnel. Cet observatoire prend connaissance des conditions de mise en place du comité social et économique dans les entreprises notamment par la transmission des accords d'entreprise y afférents.

Les organisations patronales et/ou syndicales assurent l'information et la formation de leurs structures départementales et les sensibilisent à l'importance de la transmission à la CPPNI des informations de terrain et des accords conclus.

Article 3

Fonctionnement de la CPPNI

1

Réunions, périodicité

La commission paritaire de négociation en séance plénière est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées aux articles L. 2241-1 et suivants du Code du travail, notamment pour négocier les salaires incluant une prise en compte de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail. Les accords négociés au sein de la CPPNI sont conclus dans le respect des règles de validité définies par l'article L. 2232-6 du code du travail.

La commission pourra être réunie à la demande de l'une des organisations syndicales représentatives des salariés ou d'employeurs sur tout thème de négociation. Cette demande sera faite par courriel adressée à chacune des parties composant la CPPNI et devra comporter les motifs et les éléments de cette demande. Dans ce cadre, ladite réunion se tiendra dans les 45 jours ouvrables suivant la réception de cette demande.

Les convocations et documents préparatoires sont adressés par courriel, aux organisations membres de la CPPNI, dans un délai de 10 jours, avant la date de la réunion. Ce délai peut être réduit à 3 jours en cas exceptionnel.

2 Présidence

La CPPNI, qu'elle soit réunie en session plénière, en sous-commission, en commission paritaire d'interprétation et de conciliation ou en observatoire du fonctionnement des institutions représentatives du personnel est présidée par un représentant du collège «employeur».

3 Secrétariat

Le secrétariat, la gestion et l'organisation des réunions de la CPPNI sont assurés par une organisation patronale désignée par le collège employeurs. Afin de garantir la diffusion des informations, le secrétariat veille à tenir à jour la liste de l'ensemble des courriels des représentants des organisations membres de la CPPNI. Il appartiendra à ce titre à chaque organisation d'indiquer les destinataires souhaités et de prévenir le secrétariat de toute modification intervenue.

4 Participation des salariés aux commissions paritaires

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail, les participants aux réunions de la CPPNI, salariés d'entreprises de la branche dûment mandatés par leur organisation syndicale, bénéficient, pour y assister, d'autorisations d'absence, incluant aussi bien le temps de réunion que le temps de déplacement, considérées en temps de travail effectif.

Les salariés participants sont tenus d'informer leur employeur au moins sept jours à l'avance de leur participation à ces commissions.

Ces absences n'ont pas d'incidence sur la détermination des droits à congés, ne sont pas imputables sur lesdits congés et leur participation ne pourra entraîner aucune perte de salaire et en aucun cas leur porter préjudice en termes d'évolution de carrière. Le remboursement de leurs frais de déplacement, de repas et d'hébergement aux réunions paritaires, selon les modalités prévues par le règlement intérieur de la CPPNI, sera effectué, sur justificatifs, par l'organisation patronale qui assure les frais de secrétariat, de gestion et d'organisation des réunions paritaires.

Les frais de transport, de repas et d'hébergement des salariés appartenant à une OS ou une OP et participant à une CPPNI seront pris en charge sur le tronc commun du paritarisme sur présentation des attestations, au tarif SNCF 2^{ème} classe ou au tarif kilométrique retenu par l'administration fiscale et dans la limite de deux salariés par organisation représentative. Les règles relatives à la prise en charge des frais seront précisées dans un règlement intérieur.

Article 4 Transmission des accords d'entreprise

Les conventions et accords d'entreprise mentionnés à l'article L. 2232-9 du code du travail doivent être adressés :

- Par voie postale, à l'adresse suivante : commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche fusionnée boucherie-poissonnerie, 98 boulevard Pereire, 75017 Paris,
- Par courriel, à l'adresse suivante : cppni@remalim.fr

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis auprès des entreprises concernées. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du Code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Article 5 Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision totale ou partielle du présent accord.

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception au siège de la commission et portée à la connaissance des autres parties contractantes. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Article 6 Date d'effet

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de sa signature par les partenaires sociaux sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Article 7 **Entreprises de moins de 50 salariés**

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de cette négociation. Compte-tenu de son objet, cet accord ne comporte pas de disposition particulière pour ces entreprises qui représentent une très grande part des entreprises de la branche.

Aussi, dans le cadre la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8 **Publicité, dépôt et extension**

Le présent accord établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du Code du Travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives de la branche et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du Code du Travail.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du travail l'extension du présent accord.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation

Accord du 26 mai 2004

[Étendu par arrêté du 9 décembre 2004, JO 26 décembre 2004]

Avenant n° 1, 13 mai 2013, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*Confédération Générale de l'Alimentation en Détail (CGAD) ;
Confédération Française de la Boucherie, Boucherie-Charcuterie, Traiteurs (CFBCT) ;
Fédération de la Boucherie Hippophagique de France (FBHF) ;
Confédération Nationale de la Boulangerie et de la Boulangerie-Pâtisserie Française (CNBPF) ;
Confédération Nationale des Charcutiers-Traiteurs et Traiteurs (CNCT) ;
Union nationale des Chocolatiers et Confiseurs de France (UCCF) ;
Confédération Nationale des Glaciers de France (CNGF) ;
Confédération Nationale des Artisans Pâtisseries, Chocolatiers, Confiseurs, Glaciers, Traiteurs de France (CNPCCG) ;
Confédération Nationale des Poissonniers-Ecaillers de France (CPF) ;
Union Nationale de la Poissonnerie Française (UNPF) ;
Confédération Nationale de la Triperie Française (CNTF).*

Syndicat(s) de salariés :

*FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FNAA CGC ;
FGA CFDT ;
FNAF CGT.*

Préambule

Afin d'adapter la politique de formation professionnelle à l'évolution des métiers, les métiers de l'artisanat et du commerce indépendant de l'alimentation doivent disposer d'un outil chargé de recueillir l'ensemble des informations disponibles en matière d'emploi et de formation et de mener les études nécessaires.

En outre, dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, les parties signataires ont rappelé le rôle essentiel des branches professionnelles dans les domaines de l'information et de l'orientation tout au long de la vie professionnelle, et dans la définition et la mise en œuvre des priorités en matière de formation professionnelle.

Dans cette perspective, elles ont demandé à chaque branche professionnelle qui n'aurait pas déjà conclu un accord en la matière, de définir les missions et les conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications par la branche professionnelle concernée ou dans le cadre de regroupements de branches professionnelles prévus à cet effet et de confier aux commissions paritaires de l'emploi (CPNE) le soin d'examiner au moins tous les trois ans l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux de cet observatoire.

À travers le présent accord, les partenaires sociaux des métiers de l'artisanat et du commerce indépendant de l'alimentation s'engagent dans ce sens.

Article 1

Création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au sein de la CGAD

Il est créé entre les organisations signataires du présent accord, un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au sein de la Confédération Générale de l'Alimentation en Détail (CGAD) :

⇒ à compétence nationale,

⇒ couvrant les branches professionnelles suivantes :

- Boucherie,
- Boucherie Hippophagique,
- Charcuterie,
- Chocolaterie-Confiserie,
- Crèmerie-Fromagerie,
- Détaillants en Fruits et Légumes et Primeurs,
- Épicerie,
- Glacerie,
- Pâtisserie,
- Poissonnerie,
- Triperie.

Il est proposé que des partenariats soient envisagés et des passerelles établies avec l'observatoire de l'hôtellerie-restauration et l'observation de la Fédération du Commerce et de la Distribution.

Cet observatoire, doté de la personnalité morale, est constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901.

Article 2 (d'origine)

Champ d'intervention

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications créé au sein de la CGAD a compétence exclusive pour les professions visées par les Conventions Collectives Nationales suivantes :

- Convention Collective Nationale de la Boucherie, Boucherie-Charcuterie, Boucherie Hippophagique, Triperie, Commerce de Volailles et Gibiers, CCN n° 3101 ;
- Convention Collective Nationale de la Charcuterie (de détail) CCN n° 3133 ;
- Convention Collective Nationale de la Confiserie-Chocolaterie-Biscuiterie (Détaillants et Détaillants Fabricants) CCN n° 3224 ;
- Convention Collective Nationale de la Pâtisserie CCN n° 3215 ;
- Convention Collective Nationale de la Poissonnerie et de la Conchyliculture CCN n° 3243 ;
- Convention Collective Nationale du commerce de détail de Fruits et Légumes Épicerie et Produits Laitiers CCN n° 3244.

Article 2 (nouveau)

Champ d'intervention

Mod. par Avenant n° 1, 13 mai 2013, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*Confédération Générale de l'Alimentation en Détail (CGAD) ;
Confédération Française de la Boucherie, Boucherie-Charcuterie, Traiteurs (CFBCT) ;
Fédération de la Boucherie Hippophagique de France (FBHF) ;
Confédération Nationale de la Boulangerie et de la Boulangerie-Pâtisserie Française (CNBPF) ;
Confédération Nationale des Charcutiers-Traiteurs et Traiteurs (CNCT) ;
Union nationale des Chocolatiers et Confiseurs de France (UCCF) ;
Confédération Nationale des Glaciers de France (CNGF) ;
Confédération Nationale des Artisans Pâtissiers, Chocolatiers, Confiseurs, Glaciers, Traiteurs de France (CNPCCG) ;
Confédération Nationale des Poissonniers-Ecaillers de France (CPF) ;
Union Nationale de la Poissonnerie Française (UNPF) ;
Confédération Nationale de la Triperie Française (CNTF).*

Syndicat(s) de salariés :

*FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FNAA CGC ;*

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications créé au sein de la CGAD a compétence exclusive pour les professions visées par les Conventions Collectives Nationales suivantes :

- *Convention Collective Nationale de la Boucherie, Boucherie-Charcuterie, Boucherie Hippophagique, Triperie, Commerce de Volailles et Gibiers, CCN n° 3101 ;*
- *Convention Collective Nationale de la Boulangerie et Boulangerie-Pâtisserie (entreprises artisanales), CCN n° 3117 ;*
- *Convention Collective Nationale de la Charcuterie de détail CCN n° 3133 ;*
- *Convention Collective Nationale de la Confitiserie-Chocolaterie-Biscuiterie (Détaillants et Détaillants Fabricants) CCN n° 3224 ;*
- *Convention Collective Nationale de la Pâtisserie CCN n° 3215 ;*
- *Convention Collective Nationale de la Poissonnerie CCN n° 3243.*

Article 3

Objet

L'objet de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications créé au sein de la CGAD est de :

- renforcer la capacité pour les branches professionnelles de définir et de mettre en œuvre des politiques de formation professionnelle (en particulier définir leur politique en matière de contrat de professionnalisation).
- recueillir les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation, de manière à appréhender l'évolution des métiers de différents secteurs d'activité des métiers de l'alimentation, tant en termes quantitatif que qualitatif, au niveau national et régional. L'observatoire doit être un outil de connaissances et d'informations sur les évolutions des emplois et des qualifications.
- analyser et anticiper les évolutions affectant l'articulation entre la formation et l'emploi fin :
 - de fournir à l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi les outils et les moyens de réactions nécessaires aux changements à venir ;
 - de permettre par la connaissance de l'évolution des métiers, l'anticipation des besoins de formation et la mise en œuvre de politiques de formation adaptées ;
 - de nourrir les travaux des Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) mises en place dans toutes les branches concernées, chargées de définir des priorités en matière de formation et souveraines dans leur choix. Les travaux de l'observatoire sont examinés par les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de branche qui en tirent conclusions et recommandations.

Pour réaliser ces missions, l'observatoire est notamment amené à :

- réaliser des enquêtes et études prospectives centrées sur l'évolution des métiers visés à l'article 1 ;
- capitaliser des études disponibles par l'élaboration de synthèses et leur publication ;
- diffuser les travaux prospectifs relatifs à l'articulation emploi-formation aux Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) en particulier ;
- développer des partenariats.

Article 4

Fonctionnement

Les statuts de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications créé au sein de la CGAD sous forme d'une association paritaire régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 sont annexés au présent accord.

Article 5 (d'origine)

Ressources

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, le financement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications créé au sein de la CGAD est assuré par un versement de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé de l'Alimentation en Détail (OPCAD).

Ce versement est prélevé sur la contribution des entreprises à la formation professionnelle.

Il est procédé chaque année à la présentation des actions envisagées et du budget prévisionnel correspondant au Conseil d'Administration de l'OPCAD avant le 31 mai.

Un bilan des actions réalisées est présenté chaque année au Conseil d'Administration de l'OPCAD.

Le financement de l'observatoire peut être également complété par le recours à des subventions et dons de toute nature qu'il pourrait percevoir conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 5 (nouveau)
Financement des travaux et des frais de fonctionnement de l'observatoire

Mod. par Avenant n° 1, 13 mai 2013, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*Confédération Générale de l'Alimentation en Détail (CGAD) ;
Confédération Française de la Boucherie, Boucherie-Charcuterie, Traiteurs (CFBCT) ;
Fédération de la Boucherie Hippophagique de France (FBHF) ;
Confédération Nationale de la Boulangerie et de la Boulangerie-Pâtisserie Française (CNBPF) ;
Confédération Nationale des Charcutiers-Traiteurs et Traiteurs (CNCT) ;
Union nationale des Chocolatiers et Confiseurs de France (UCCF) ;
Confédération Nationale des Glaciers de France (CNGF) ;
Confédération Nationale des Artisans Pâtisseries, Chocolatiers, Confiseurs, Glaciers, Traiteurs de France (CNPCCG) ;
Confédération Nationale des Poissonniers-Ecaillers de France (CPF) ;
Union Nationale de la Poissonnerie Française (UNPF) ;
Confédération Nationale de la Triperie Française (CNTF).*

Syndicat(s) de salariés :

*FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FNAA CGC ;
FGA CFDT ;
FNAF CGT.*

Les frais de fonctionnement et les coûts des travaux de l'observatoire sont financés sur les frais de mission des OPCA ayant compétence sur les champs conventionnels visés à l'article précédent.

Une demande d'acompte sera adressée chaque année aux différents OPCA concernés au premier semestre.

À cette occasion l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation demandera que les règles de fonctionnement et de prise en charge des OPCA lui soient également transmises.

Un bilan des actions réalisées est présenté chaque année aux OPCA concernés.

Article 6
Délégation

La mise en œuvre et le suivi des décisions du Conseil d'Administration de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications créé au sein de la CGAD peuvent être délégués à la CGAD.

Article 7
Adhésion

(Article exclu de l'extension par arrêté du 9 décembre 2004, JO 26 décembre 2004)

L'admission au titre d'un champ conventionnel non visé à l'article 2 des présents statuts est possible, sous réserve de l'accord préalable d'au moins les 2/3 des membres du Conseil d'Administration présents ou représentés.

Article 8
Dénonciation

Les parties signataires conviennent de se référer à l'Article L 132-8 du Code du Travail pour la dénonciation du présent accord.

Le préavis à observer par l'organisation signataire qui dénonce l'accord est d'au moins 6 mois avant la fin de l'exercice.

Article 9
Dépôt et extension

Le présent accord, établi en vertu des Articles L 132-1 et suivants du Code du Travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations *signataires (Terme exclu de l'extension par arrêté du 9 décembre 2004, JO 26 décembre 2004)* et dépôt dans les conditions prévues par l'Article L 132-10 du Code du Travail.

Les parties signataires demandent également l'extension du présent accord au Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale en application de l'article L. 133-8 du Code du travail.

Article 10
Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la date de sa signature.

Statuts de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation

Article 1
Forme juridique

Il est créé entre les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives aux plans national et interprofessionnel et les organisations nationales professionnelles représentatives des employeurs rassemblées au sein de la CGAD qui y adhèrent, une association sous la forme de la loi du 1^{er} juillet 1901 intitulée : «Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation».

Article 2
Objet

La présente association a pour objet de renforcer la capacité pour les branches professionnelles de définir et de mettre en oeuvre des politiques de formation professionnelle.

Dans cette perspective, elle a mission de recueillir et de diffuser les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation, de manière à appréhender l'évolution des métiers des différents secteurs d'activité des métiers de l'alimentation, tant en termes quantitatif que qualitatif, aux niveaux national et régional.

Article 3
Durée

La durée de l'association est illimitée à compter de sa déclaration.

Article 4
Siège

Le siège social de l'association est fixé au 15 rue de Rome, à Paris 8^{ème}.

Il pourra être transféré dans tout autre lieu par décision du Conseil d'Administration.

Article 5
Ressources

Les ressources de l'association sont composées par :

- les sommes qu'elle sollicite auprès de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé de l'Alimentation en Détail (OPCAD),
- les subventions et dons de toute nature qu'elle pourrait percevoir conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 6
Adhésion

Toute organisation membre de la CGAD ou toute organisation syndicale de salariés reconnue représentative aux plans national et interprofessionnel signataire de l'accord paritaire du 26 mai 2004 relatif à la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation devient membre de droit de l'association.

Article 7
Perte de la qualité de membre de l'association

La qualité de membre se perd en cas de :

- perte de la qualité ayant permis l'adhésion,
- disparition de la personnalité morale d'un membre de l'association.

Article 8
Conseil d'Administration

L'association est dirigée par un Conseil d'Administration composé des membres suivants :

- au titre du collège des salariés, deux membres pour chacune des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives aux plans national et interprofessionnel,
- au titre du collège des employeurs, un nombre de représentants égal au nombre total de représentants salariés.

Ceux-ci sont désignés par le Conseil d'Administration de la CGAD parmi les membres des organisations adhérentes à l'association avec un minimum d'un membre par champ conventionnel.

Les administrateurs sont désignés pour 2 ans. Leur mandat est gratuit et renouvelable.

En cas d'empêchement d'un administrateur d'assurer ses fonctions, il est pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés qu'il représentait s'il faisait partie du collège des salariés, ou par le Conseil d'Administration de la CGAD parmi les membres des organisations adhérentes à l'association s'il faisait partie du collège des employeurs.

Le Conseil d'Administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'association et aux présents statuts, et approuver les comptes de l'exercice clos.

Il peut déléguer telle ou telle partie de ses pouvoirs au Bureau.

Le Conseil d'Administration assure les fonctions du comité paritaire de pilotage prévu par l'article 7-6 - Chapitre 3 - Titre 7 - Livre 1 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Les membres du Conseil d'Administration ne contractent à raison de leur gestion aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements de l'association. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.

Article 9 **Délibération du Conseil d'Administration**

Le Conseil d'Administration se réunit sur convocation de son Président au moins deux fois par ans et autant de fois qu'il l'estime nécessaire.

L'ordre du jour est adressé par le Président.

Le Conseil d'Administration peut également se réunir sur la demande écrite d'au moins la moitié de ses membres.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du Conseil d'Administration en donnant une procuration sur papier libre à un autre administrateur. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer en cas de vote de plus de 2 voix, la sienne comprise.

Pour être adoptée, une décision doit recueillir la majorité des voix des membres présents ou représentés.

Pour la validité des délibérations, les conditions suivantes doivent être réunies :

- dans le collège des employeurs, 4 champs conventionnels au moins doivent être représentés,
- dans le collège des salariés, 3 organisations signataires au moins doivent être représentées.

Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le Conseil est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou représentés.

Il est tenu un procès-verbal des séances du Conseil d'Administration.

La convocation au Conseil d'Administration accompagnée de l'ordre du jour est envoyée au moins 15 jours avant la date de réunion. Chaque membre du Conseil d'Administration peut demander l'inscription à l'ordre du jour de points supplémentaires sous réserve que cette demande soit formulée avant la date du Conseil par lettre recommandée.

Article 10 **Bureau**

Le Conseil d'Administration désigne pour une durée de 2 ans parmi ses membres le Bureau.

Il est composé d'un Président, d'un Vice-Président, d'un Secrétaire et d'un Trésorier.

Le Président est choisi alternativement dans le collège des employeurs ou dans celui des salariés.

Le Président et le Secrétaire appartiennent à un collège, le Vice-président et le Trésorier appartiennent à l'autre collège.

Chaque collège désignera en son sein ses représentants aux fonctions qui lui sont dévolues et en informera l'autre collège.

Pour le collège des employeurs, la fonction du Président ou du Vice-Président, selon l'alternance prévue, incombe au Président de la CGAD ou à son représentant.

Le deuxième siège du bureau revenant au collège des employeurs est pourvu par le Président de la CGAD parmi les membres du Conseil, après consultation du collège des employeurs.

Les membres du Bureau sont rééligibles.

En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du Bureau à la prochaine réunion du Conseil pour la durée du mandat restant à courir.

Le Bureau assure la gestion de l'association dans le cadre des décisions prises par le Conseil d'Administration. Le Président assure la régularité du fonctionnement de l'association conformément aux statuts et aux pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside aux réunions du Bureau et du Conseil d'Administration. Il représente l'association dans les actes de la vie civile, signe tous les actes de délibération. Il fait ouvrir au nom de l'association tout compte en banque ou auprès de l'Administration des Postes.

Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires désignés par le Conseil.

Le Président et le Trésorier disposent conjointement, de la délégation de signature pour effectuer toutes les opérations bancaires engagées par l'association nécessaires au bon fonctionnement de celle-ci.

Le bureau se réunit aussi souvent que nécessaire à la demande du Président ou du Vice-président.

Article 11 **Assemblée Générale extraordinaire**

Le Conseil d'Administration se réunit en Assemblée Générale extraordinaire en cas de modification des statuts ou pour prononcer la dissolution de l'association.

Elle est convoquée par le Président sur son initiative ou à la demande de la moitié au moins des membres du Conseil d'Administration.

La convocation à la séance extraordinaire du Conseil d'Administration doit être adressée un mois à l'avance.

Lors d'une première convocation, l'Assemblée Générale extraordinaire peut valablement délibérer si la moitié au moins des membres de chaque collège la composant est présente ou représentée. Au cas où ce quorum n'est pas atteint, l'Assemblée Générale extraordinaire est convoquée à nouveau dans un délai de 15 jours sur le même ordre du jour et peut valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Les délibérations de l'Assemblée Générale extraordinaire sont prises à la majorité des deux tiers des membres présents.

En cas de dissolution de l'association, l'actif net, s'il y a lieu, est distribué conformément aux textes en vigueur.

Article 12 **Règlement Intérieur**

Le Conseil d'Administration peut fixer au moyen d'un règlement intérieur les modalités de fonctionnement non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions légales ou réglementaires ni à celles des présents statuts.

Article 13 **Organisation administrative**

Le fonctionnement administratif est assuré par le Secrétariat National de la CGAD.

Article 14 **Formalités de déclaration et publication des statuts**

Le Conseil d'Administration par l'intermédiaire de son Président est chargé d'accomplir l'ensemble des formalités de déclaration et de publication concernant la présente association, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Protection sociale complémentaire (catégories objectives)

Avenant n° 76 du 24 octobre 2024

[Étendu par arr. 27 mai 2025, JO 12 juin, applicable à compter de son agrément par la commission paritaire mentionnée à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

REMALIM (CFBCT-OPEF).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT ;

FGA CFDT.

Préambule

Vu l'article R. 242-1-1 1° du code de la sécurité sociale ;

Vu l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;

Vu l'agrément au titre de l'article 36 de l'annexe I à la CCN du 14 mars 1947 rendu par l'AGIRC ;

En application du décret 2021-1002 du 30 juillet 2021 actualisant notamment l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, des catégories de salariés définies par la branche peuvent être intégrés à la catégorie des cadres et assimilés (ex «articles 4 et 4 bis» repris par les articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres) pour le bénéfice de garanties de protection sociale complémentaire, sous réserve d'un agrément de la commission paritaire rattachée à l'Apec validant l'existence d'une catégorie objective.

Les partenaires sociaux rappellent que les régimes conventionnels frais de santé et prévoyance bénéficient à l'ensemble des salariés. Toutefois, les entreprises peuvent faire bénéficier leur personnel de garanties supplémentaires s'ajoutant à celles prévues par la convention collective. C'est pourquoi, les partenaires sociaux souhaitent préserver la faculté qui existe au niveau des entreprises de la boucherie d'intégrer à la catégorie des «cadres et assimilés» les salariés visés par l'extension «article 36».

Article 1 **Champs d'application**

Le présent accord est applicable aux entreprises visées à l'article 1er de la Convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, actualisée par l'avenant n° 114 du 10 juillet 2006. Il s'appliquera dans les mêmes conditions aux entreprises du secteur professionnel de la boucherie visées à l'article 1.1 de la Convention collective nationale de la boucherie poissonnerie du 24 septembre 2024 à compter de son entrée en vigueur.

Article 2 **Intégration de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire**

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord ont la faculté d'intégrer les salariés dont l'emploi est classé aux niveaux V et VI (échelons A et B) à la catégorie des «cadres et assimilés» pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire. Il est possible de retenir tous les échelons des niveaux V-A à VI-B ou seulement certains d'entre eux.

Les entreprises souhaitant mettre en œuvre cette faculté devront formaliser ce choix au sein d'un acte de droit du travail conforme à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (c'est-à-dire par voie d'accord collectif ou référendaire ou de décision unilatérale de l'employeur remise aux salariés).

Article 3 **Modalités d'application du présent accord**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées décident que le présent accord ne comporte aucune stipulation spécifique aux entreprises de moins 50 salariés, les dispositions qu'il comporte ayant vocation à bénéficier à toutes les entreprises entrant dans son champ d'application, sans considération du nombre de salariés qu'elles emploient.

Article 4 **Date d'entrée en vigueur**

Conformément à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, le présent accord s'appliquera à compter de son agrément par la commission paritaire mentionnée à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017. Il a une durée indéterminée.

Article 5 **Demande d'extension**

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent accord conformément aux dispositions réglementaires applicables conformément à l'article L. 261-15 du code du travail.

Emploi des seniors

Accord du 30 mars 2010

[Étendu par arr. 12 juill. 2010, JO 21 juill.]

Préambule

Par le présent accord, les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au principe de non-discrimination en fonction de l'âge en garantissant l'égalité d'accès à l'emploi et à la promotion sociale de chaque salarié. Ils font néanmoins un constat démographique au regard de la pyramide des âges et reconnaissent la nécessité de prévoir des actions en faveur des seniors qui prennent en compte les particularités du secteur, à savoir la pénurie de main d'œuvre dans un métier reconnu «en tension» et la volonté d'en améliorer l'attractivité.

Cet accord s'inscrit dans le cadre défini par l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, incitant à la mise en place d'un accord d'entreprise ou d'un accord de branche relatif au recrutement et au maintien dans l'emploi des seniors.

Cet accord trouve également ses sources dans les constats suivants :

- le taux d'emploi des seniors (55-64 ans) est de 39 % en France, bien au-dessous de la moyenne européenne (44 %) et de l'objectif européen fixant, pour 2010, le taux d'emploi des seniors à 50 %;
- le recrutement des seniors est peu répandu sur le marché du travail alors que l'âge de départ à la retraite ne cesse d'être repoussé ;
- l'âge moyen de la population ne cesse de s'accroître, du fait de l'augmentation de l'espérance de vie,
- le nombre de personnes en âge de travailler diminue (vieillesse de la population et entrée tardive dans la vie active).

Les partenaires sociaux se sont donc accordés sur la nécessité d'engager des négociations sur les conditions de maintien et d'évolution dans l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus, avec pour objectif :

- d'améliorer le taux d'emploi des seniors,
- de les accompagner jusqu'à l'issue de leur vie professionnelle,
- de permettre la pérennisation du métier.

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises employant entre 50 et 300 salariés ou appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail, dont l'effectif comprend entre 50 et 300 salariés, relevant du champ d'application de la Convention collective de la Boucherie, Boucherie-Charcuterie, Boucherie Hippophagique, Triperie, commerce de Volailles et Gibiers du 12 décembre 1978.

Conformément aux dispositions de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 - loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 - les entreprises de 300 salariés et plus devront négocier un accord d'entreprise (ou à défaut, définir un plan d'action).

Il ne peut pas être dérogé dans un sens défavorable au présent accord par les entreprises comprises dans son champ d'application.

Toute entreprise de moins de 50 salariés peut, si elle le souhaite, décider d'appliquer le présent accord.

Objet

Les signataires du présent accord considèrent que les salariés dits «seniors» constituent, au regard de l'expérience acquise, une réelle valeur ajoutée pour le développement de l'entreprise en contribuant à la pérennisation des savoir-faire d'un métier à forte technicité.

Dans ce sens, le présent accord a pour thème de fixer des objectifs chiffrés visant au maintien dans l'emploi des salariés seniors (âgés de 50 ans et plus) et de favoriser leur poursuite d'activité professionnelle.

Objectif chiffré du maintien dans l'emploi des salariés seniors

Le taux d'emploi des seniors dans la branche (nombre de salariés âgés de plus de 50 ans par rapport au nombre total de salariés) est de 24,07 %. Les partenaires sociaux engagent les entreprises concernées par les mesures décrites ci-après à maintenir ce taux au terme du présent accord.

Les actions proposées

Conformément aux dispositions du décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 et à la circulaire ministérielle du 9 juillet 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés, il est rappelé qu'au moins trois mesures doivent être retenues parmi six domaines d'actions, assorties d'objectifs chiffrés et d'indicateurs de suivi :

- le recrutement des salariés âgés dans l'entreprise ;
- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité ;
- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation ;
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
- la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat.

Ainsi, les partenaires sociaux s'accordent pour agir particulièrement sur quatre domaines d'actions assortis d'objectifs chiffrés et d'indicateurs spécifiques à la branche :

- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité ;
- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation ;
- la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat.

Ces quatre domaines d'actions font l'objet des dispositions des articles 1, 2, 3 et 4 ci-dessous.

Article 1

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

L'article 28 de la Convention collective nationale de la Boucherie, Boucherie-Charcuterie, Boucherie Hippophagique, Triperie, Commerce de Volailles et Gibiers affirme la volonté des parties signataires d'assurer des possibilités de formation aux salariés tout au long de leur carrière professionnelle.

Entretien de deuxième partie de carrière

Conformément à l'article L. 6321-1 du Code du travail, il est rappelé que le salarié senior, à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit son 45^e anniversaire (puis tous les 5 ans), a droit à un entretien de deuxième partie de carrière.

L'objectif de l'entretien de deuxième partie de carrière est d'encourager la définition et la concrétisation de projets professionnels pour la deuxième partie de carrière.

L'entretien de deuxième partie de carrière est l'occasion pour l'entreprise et le salarié de faire le point sur :

- les compétences du salarié ;
- l'évolution de son métier ainsi que le déroulement de sa carrière ;
- ses besoins de formation afin de lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste de travail et de développer ses compétences ;
- les actions à mettre en œuvre pour accompagner le projet professionnel du salarié.

Cet entretien, distinct des entretiens d'évaluation, a lieu, soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur. Il doit être mené au plus tard dans les quatre mois qui suivent la demande du salarié et ses conclusions font l'objet d'un compte rendu écrit, signé par le salarié et le représentant de l'entreprise.

L'objectif chiffré fixé est une réalisation à 100 % des entretiens de deuxième partie de carrière des salariés seniors, répondant à la demande du salarié, et ce, pendant toute la durée d'application du présent accord.

Les indicateurs permettant de mesurer la réalisation de cet objectif sont :

- le nombre de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'un entretien de deuxième partie de carrière ;
- le pourcentage de réalisation atteint.

Validation des Acquis de l'Expérience

La validation des acquis de l'expérience, définie à l'article 28 de la présente convention collective comme type de formation prioritaire, est une mesure permettant à toute personne, quels que soient son âge, son niveau d'études, son statut, de faire valider les acquis de son expérience professionnelle pour obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

Elle contribue ainsi à la reconnaissance des compétences acquises par l'expérience et dans ce sens vise particulièrement les salariés seniors.

Les employeurs doivent valoriser l'expérience et les compétences acquises de leurs salariés seniors en facilitant l'accès aux démarches de Validation des Acquis de l'Expérience.

À cet effet, les partenaires sociaux s'engagent à favoriser la diffusion de l'information auprès des entreprises par la réalisation d'un guide d'appui à la démarche de la Validation des Acquis de l'Expérience afin de permettre aux employeurs et salariés d'organiser cette démarche dans des conditions optimales.

L'objectif chiffré fixé est une acceptation à 100 % des demandes de Validation des Acquis de l'Expérience des salariés seniors, sous réserve que la formation soit prise en charge par l'OPCA, sur la durée d'application du présent accord.

Les indicateurs permettant de mesurer la réalisation de cet objectif sont :

- le nombre de salariés de 45 ans et plus s'étant engagé dans une démarche de validation des acquis de l'expérience ;
- le pourcentage de réalisation atteint.

Article 2

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Tel qu'énoncé à l'article 27 de la présente convention collective, les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements, notamment les seniors. Elles se tiennent en étroites relations pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter le climat de prévention.

Compte tenu des effets du vieillissement et des exigences de compétitivité, l'amélioration des conditions de travail concourt au maintien dans l'emploi des salariés seniors. Cette amélioration des conditions de travail est donc un facteur de réduction des départs anticipés des salariés de 55 ans et plus.

Aussi, afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés seniors, les entreprises de la branche doivent engager une réflexion sur l'amélioration des conditions de travail, en collaboration avec le médecin du travail, le CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel.

Dans le cadre de la prévention des risques professionnels et des facteurs de pénibilité, des partenariats peuvent être créés entre la branche professionnelle et des organismes tels que la CRAM, l'ANACT, l'ARDATmv...

Aménagement des conditions de travail

À l'issue de cette réflexion, les entreprises doivent mettre en place des actions de prévention des risques professionnels et d'identification des risques d'usure professionnelle. Les entreprises proposeront alors des solutions d'adaptation des postes considérés comme « pénibles » aux membres du CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnel. Cela pourra également passer par un aménagement des horaires de travail.

L'aménagement de ces postes peut s'inscrire dans le cadre de la convention nationale d'objectifs signée en juin 2007 entre la Confédération Française de la Boucherie, Boucherie-Charcuterie, Traiteurs et la CNAMTS. Cette convention, opérationnelle jusqu'en juin 2011, permet à l'employeur qui s'engage dans l'amélioration des conditions de travail de ses salariés, y compris les seniors, de bénéficier du soutien intellectuel, technique et financier de sa CRAM. Le partenariat porte notamment sur des investissements pour mécaniser la manutention des charges lourdes et encombrantes, pour améliorer l'ergonomie des postes de travail, pour acquérir des matériels réduisant la pénibilité de certaines tâches ou en les automatisant.

Les employeurs doivent également consulter le CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel sur la possibilité de recourir à un aménagement des horaires de travail, de recourir au temps partiel, d'effectuer un suivi médical particulier, et ce pour les salariés de 55 ans et plus.

L'objectif chiffré fixé est une étude à 100 % par l'employeur des demandes d'aménagement des horaires de travail des salariés âgés de 55 ans et plus, et ce pendant toute la durée d'application du présent accord.

Les indicateurs permettant de mesurer la réalisation de cet objectif sont :

- la réalisation de documentation pratique par l'employeur sur la prévention des risques professionnels et diffusion aux salariés (dont la mise à jour du DUERP) ;
- le nombre d'entreprise occupant des salariés de 55 ans et plus ayant signé un contrat de prévention pour l'amélioration des conditions de travail avec leur CRAM ;
- le nombre de salariés de 55 ans et plus ayant émis le souhait d'aménager leurs horaires de travail ;
- le pourcentage de salariés de 55 ans et plus ayant effectivement bénéficié d'un aménagement de leurs horaires de travail.

Formation à la sécurité

Les pathologies liées à la manutention et aux gestes répétitifs représentent une part non négligeable des accidents

du travail et des maladies professionnelles constatés dans la branche professionnelle.

Les salariés dits seniors doivent participer à des formations aux gestes et postures afin de prévenir ou réduire les troubles musculo-squelettiques (TMS) qui sont sources de souffrances physiques ressenties sur certains postes de travail.

L'objectif d'une formation aux gestes et postures est d'accompagner les seniors dans une réflexion sur l'organisation de leur poste de travail et sur les gestes et postures adaptés à leur activité et à leur environnement de travail (manipulation de charges, manutentions, gestes répétitifs). Un tel stage renseigne sur les principales règles à respecter pour une protection efficace du corps.

Il peut être approfondi par une formation dédiée à l'affûtage et l'affilage des couteaux. Il est en effet important de connaître les bons gestes indispensables à l'entretien du pouvoir de coupe des outils, permettant ainsi de moins forcer et de préserver son corps.

Les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail doivent figurer dans le rapport annuel du CHSCT, ou à défaut faire l'objet d'une information aux délégués du personnel.

L'objectif chiffré fixé est la participation effective à une formation à la sécurité («gestes et postures» et/ou «affûtage et affilage des couteaux») au minimum une fois par an, et ce, pendant toute la durée d'application du présent accord.

Les indicateurs permettant de mesurer la réalisation de cet objectif sont :

- le nombre d'entreprises ayant été informées de la mise en place de formations à la sécurité ;
- le nombre de formations réalisées chaque année ;
- le nombre de salariés ayant participé à ces formations ;
- la mise en place d'ateliers de mise en condition avant l'exécution de certaines activités usantes.

Suivi médical renforcé(exclu de l'extension par arr. 12 juill. 2010, JO 21 juill.)

Afin de mettre en œuvre tous les moyens nécessaires pour favoriser le maintien dans l'emploi des seniors, les employeurs doivent également s'engager à offrir un suivi médical renforcé à leurs salariés de 55 ans et plus, par le recours à des visites médicales annuelles.

À cette occasion, les salariés peuvent éventuellement aborder d'éventuelles préoccupations en matière d'aménagement des conditions de travail (aménagement du poste, aménagement des horaires...).

Cette visite médicale annuelle est également l'occasion pour le médecin du travail de faire un rappel sur les gestes et postures adaptés, d'établir un bilan auprès des salariés sur les facteurs de stress.

La visite médicale annuelle permet de prévenir les situations de pénibilité et constitue un outil privilégié en matière de prévention de l'incapacité au travail.

L'objectif chiffré fixé est une réalisation à 100 % des visites médicales annuelles pour les salariés âgés de 55 ans et plus, et ce pendant toute la durée d'application de l'accord.

L'indicateur permettant de mesurer la réalisation de cet objectif est :

- le nombre de salariés de 55 ans et plus ayant bénéficié d'une visite médicale annuelle.*

Article 3

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

La formation professionnelle, outil d'acquisition, de développement et de perfectionnement des compétences doit être le moteur essentiel d'anticipation de l'évolution de carrière des salariés seniors pour :

- maintenir leur employabilité ;
- conforter leurs compétences ;
- favoriser l'évolution de leur emploi.

Elle reflète la volonté de la branche professionnelle de permettre à tout salarié d'adapter ses compétences à l'évolution de son emploi.

À ce titre, les partenaires sociaux rappellent leur totale adhésion au principe d'égalité des salariés, y compris les seniors, face à l'accès à la formation dès l'embauche et tout au long de la vie professionnelle.

Les articles 28 et 29 de la convention collective nationale définissent les actions de formation prioritaires de la branche. Elles s'inscrivent parfaitement dans le cadre du développement des compétences et des qualifications des salariés âgés :

- préparation du Brevet Professionnel Boucher en alternance ou par correspondance ;
- préparation des Certificats de Qualification Professionnelle de la branche :
 - «Boucher Préparateur, Vendeur, Vendeuse Qualifié(e)»,
 - «Assistant Chef d'Entreprise»,

— mobilisation du Droit Individuel à la Formation notamment dans le cadre du Bilan de Compétences ou de la Validation des Acquis de l'Expérience.

L'entreprise doit réserver une partie de son plan de formation au financement d'actions de formation au bénéfice des salariés seniors de 55 ans et plus.

Période de professionnalisation

Le recours aux périodes de professionnalisation doit être le plus souvent privilégié pour répondre aux besoins en qualification des entreprises et aux attentes des salariés âgés de 55 ans et plus afin, d'une part de leur permettre de développer leurs compétences dans le métier par l'obtention d'une qualification supérieure reconnue dans la grille de classification des emplois de la présente convention, d'autre part de s'orienter vers une reconversion.

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir ce dispositif en le dotant notamment d'un financement adapté au niveau de critères de prise en charge de l'OPCA de la branche.

Bilan de compétences

Chaque entreprise doit donner une suite positive à toute demande de bilan de compétences émanant d'un salarié senior âgé de 55 ans ou plus, ayant 3 ans d'activité professionnelle dans la branche et au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. Le bilan de compétences, qui bénéficiera d'un financement prioritaire par l'OPCA de la branche, permet de définir un projet professionnel et des actions de formation en concertation avec l'employeur.

Passeport formation

Les entreprises peuvent également informer les salariés, âgés de 55 ans et plus, de la possibilité d'établir un passeport formation afin d'identifier et faire certifier leurs compétences et aptitudes professionnelles.

Les partenaires sociaux s'entendent pour que l'OPCA de branche mette annuellement à la disposition des salariés seniors des ressources consacrées à leur formation.

L'objectif chiffré fixé est une acceptation à 100 % des demandes de périodes de professionnalisation, bilans de compétences, sous réserve des disponibilités financières dont dispose l'OPCA, sur la durée d'application de l'accord.

Les indicateurs permettant de mesurer la réalisation de cet objectif sont :

- le nombre de salariés de 55 ans et plus ayant bénéficié d'une période de professionnalisation ;
- le nombre de salariés de 55 ans et plus ayant réalisé un bilan de compétences ;
- le nombre de salariés de 55 ans et plus ayant effectué un CQP ;
- le nombre d'actions de formations réalisées par les salariés âgés de 55 ans et plus.

Article 4

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Les partenaires sociaux de la branche estiment que les salariés dits seniors constituent une des ressources incontournables de l'entreprise et de la branche en termes de connaissances et de savoir-faire. Il est donc utile que ces compétences soient transmises aux nouveaux entrants (jeunes dans le cadre de l'apprentissage ou adultes dans le cadre de la professionnalisation) ainsi qu'aux salariés de qualification inférieure, par le développement de la fonction tutorale.

Le tutorat

Le présent accord a notamment pour objectif de développer la fonction de tuteur au sein de l'entreprise et d'en privilégier l'accès aux salariés âgés de 55 ans et plus.

Le tutorat a pour objet d'accueillir, de guider et d'accompagner les nouveaux entrants dans leur parcours d'insertion, ainsi que les salariés de qualification inférieure. Sa durée peut aller jusqu'à deux ans.

La mise en place d'action de tutorat répond à deux objectifs :

- valoriser l'expérience professionnelle des tuteurs ;
- partager les compétences et savoir-faire des professionnels confirmés de l'entreprise.

L'entreprise doit proposer aux salariés âgés de 55 ans et plus l'exercice de la fonction de tuteur afin de transmettre leurs compétences et savoirs, ainsi que la culture de l'entreprise, aux nouveaux arrivants, ainsi qu'aux salariés de qualification inférieure.

La prise effective de fonction est conditionnée par la réalisation d'une formation obligatoire d'une journée au tutorat. Son financement est assuré prioritairement par l'OPCA de la Branche.

L'exercice de la fonction de tuteur étant basé sur le volontariat, les entreprises doivent veiller à dégager du temps aux tuteurs afin qu'ils puissent exercer cette fonction.

De plus, l'exercice d'une telle fonction est pris en compte dans l'appréciation des résultats individuels du salarié tuteur.

Le parrainage

Sur le même principe, l'entreprise peut offrir la possibilité aux salariés âgés de 55 ans et plus d'effectuer des missions ponctuelles d'accueil et de parrainage auprès des nouveaux salariés.

Le parrainage a pour objectif d'accueillir et d'accompagner ponctuellement un nouvel embauché ou un salarié ayant bénéficié d'une mobilité professionnelle.

La durée du parrainage peut varier de quelques jours à quelques semaines.

L'exercice de la fonction de parrain repose sur le volontariat.

Une formation spécifique au parrainage pourra être dispensée, et ce, sur le temps de travail.

L'objectif chiffré fixé est la mise en place d'une formation tuteur ou parrain au minimum une fois par semestre, et ce pendant toute la durée d'application de l'accord.

Les indicateurs permettant de mesurer la réalisation de cet objectif sont :

- le nombre de formations «tuteur» suivies par les salariés de 55 ans et plus
- le nombre de salariés de 55 ans et plus exerçant la fonction de tuteur
- le nombre d'heures de décharge accordées dans le cadre de la fonction tutorale

Suivi des objectifs fixés et des résultats obtenus

Conformément à l'article R. 138-28 alinéa 2 du Code de la sécurité sociale, les indicateurs et l'évolution des résultats des mesures prises dans le présent accord, doivent figurer dans le rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du Code du travail. Pour ce faire, une Commission paritaire de suivi est créée.

Le rapport annuel de branche est complété par un rapport sur l'emploi des seniors, comportant les indicateurs cités au sein de chaque article.

L'employeur doit présenter au CE et au CHSCT, ou à défaut, aux délégués du personnel, un bilan comportant les éléments définis ici, au moins une fois par an.

Formalités de dépôt

Conformément aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Générale du Travail (DGT), ainsi qu'auprès de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP).

En cas d'avis défavorable émis par la DGEFP, les partenaires sociaux conviennent de se réunir afin de procéder à un nouvel examen de l'accord.

En cas d'avis favorable de la DGEFP, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension, dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail.

Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} avril 2010 pour une durée déterminée de trois ans. Il cessera automatiquement de produire ses effets à l'issue de ce délai.

Mutualisation des risques

Avenant n° 18 du 20 mai 2010

[Étendu par arr. 5 avr. 2011, JO 13 avr.]

Article 1er

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, et des articles 23 (régime de prévoyance) et 26 (rente éducation) de la Convention Collective Nationale de la Boucherie, Boucherie-Charcuterie, Boucherie Hippophagique, Triperie, Commerce de volailles et gibiers, le comité paritaire de gestion a examiné les modalités de l'organisation de la mutualisation des risques dans la branche.

Il résulte de cet examen, les dispositions suivantes :

Article 2

L'APGIS dont le siège social est à Vincennes 94300, 12 rue Massue, est chargée, pour une période de 5 ans à compter du 5 octobre 2010, d'assurer la mutualisation des risques, tels qu'ils sont définis aux articles 25, 25 bis, 38 et des avenants n° 12 du 18 novembre 2008, n° 17 du 12 novembre 2009 et n° 20 du 19 janvier 2010 de la Convention Collective Nationale de la Boucherie, Boucherie-Charcuterie, Boucherie Hippophagique, Triperie, Com-

merce de volailles et gibiers.

Article 3

L'OCIRP est chargé, pour une période de 5 ans à compter du 18 mai 2010, d'assurer la mutualisation des risques, tels qu'ils sont définis à l'article 26 et de l'avenant n° 12 du 18 novembre 2008 de la Convention Collective Nationale de la Boucherie, Boucherie-Charcuterie, Boucherie Hippophagique, Triperie, Commerce de volailles et gibiers.

Article 4

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du Code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit Code.

Financement des certificats de qualification professionnelle

Avenant n° 25 du 8 mars 2011

[Étendu par arr. 7 oct. 2011, JO 14 oct.]

Article 1er

Les parties signataires de la présente convention réaffirment leur volonté de favoriser la qualification professionnelle des nouveaux entrants par la mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle (CQP) de la Branche. Les CQP «Technicien Boucher» et «Vendeur, Vendeuse Qualifié (e)», créés par la CPNEFP de la Branche et définis à l'article 29 de la présente convention, se préparent prioritairement par le contrat ou la période de professionnalisation.

Article 2

Conformément aux dispositions des articles L. 6332-14 et D. 6332-87 du Code du Travail et de la Circulaire DGEFP n° 2007-21 qui prévoient que les OPCA prennent en charge sur les fonds de la professionnalisation, les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base de forfaits horaires fixés par accord collectif de branche et que ces forfaits peuvent faire l'objet d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation, il est décidé de porter le forfait horaire, pour le financement des deux CQP cités à l'article 1er du présent avenant dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation, de 9,15 euros par heure à 13,50 euros.

Ce financement est assuré par l'association délégataire de l'OPCAD, l'AGEFOV.

Article 3

Le présent avenant prendra effet dès sa signature.

Article 4

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du Code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit Code.

Avenant n° 50 du 7 juillet 2016

[Étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNTF ;
CFBCT ;
FBHF ;
SNVD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FNAA CFE CGC.

Article 1er

Les parties signataires de la présente convention réaffirment leur volonté de favoriser la qualification professionnelle

des nouveaux entrants par la mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle (CQP) créés par la CPNEFP de la Branche dont l'objectif est l'insertion professionnelle dans le métier :

— Le CQP «Technicien Boucher» et le CQP «Vendeur, Vendeuse Qualifié (e)» définis à l'article 29 de la présente convention ;

— Le CQP «Tripier détaillant» créé par l'avenant n° 26 à la présente convention ;

— Le CQP «Boucher-Hippophagique détaillant» créé par l'avenant n° 48 à la présente convention.

Ils se préparent prioritairement par le contrat ou la période de professionnalisation.

Article 2

Conformément aux dispositions des articles L. 6332-14 et D. 6332-87 du Code du Travail lesquels prévoient que les OPCA prennent en charge sur les fonds de la professionnalisation, les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base de forfaits horaires fixés par accord collectif de branche et que ces forfaits peuvent faire l'objet d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation, il est décidé de généraliser le montant du forfait horaire, pour le financement des quatre CQP cités à l'article 1^{er} du présent avenant dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation, à 13,50 euros au lieu de 9,15 euros par heure.

Article 3

Le présent avenant prendra effet dès sa signature.

Article 4

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du Code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit Code.

Formation professionnelle

Désignation d'un OPCA

Avenant n° 44 du 28 mai 2015

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNTF ;

CFBCT ;

FBHF ;

SNVD.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE-CGC.

Préambule

Afin de permettre à la branche professionnelle de développer, dans les meilleures conditions, une politique de branche en matière de formation professionnelle et de se doter des moyens financiers pour y parvenir, les parties signataires décident de désigner un OPCA de branche.

Article 1er

Entre les parties soussignées, il est décidé de désigner l'OPCA interprofessionnel et interbranches AGEFOS PME en tant qu'organisme collecteur paritaire agréé des fonds de la formation professionnelle continue des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention, défini à son article 1.

Conformément à l'article R. 6332-16 du Code du travail, une Section Paritaire Professionnelle (SPP) de Branche sera créée par le Conseil d'administration national de l'AGEFOS PME et agira par délégation de ce dernier, en tant qu'outil technique et financier de la branche, pour mettre en œuvre, en toute autonomie, la politique emploi-formation définie par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation professionnelle créée par les organisations signataires de la présente convention collective à l'article 28.

Article 2

À compter de sa date d'effet, le présent avenant se substitue aux dispositions prévues au 1^{er} alinéa du «a) Participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue» de l'article 30 «Financement de la formation» du Chapitre VII «Formation» de la présente convention collective.

Le présent avenant prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 3

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du Code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit Code.

Accord du 11 octobre 2018

[Non entendu, applicable à compter du 1^{er} janvier 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS.

Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue par la loi 2018-771 relative à la Liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39 qui prévoit la création d'opérateurs de compétences se substituant aux actuels OPCA.

Cet article dispose notamment que l'agrément sera attribué à ces opérateurs de compétences en ayant une vigilance particulière sur la cohérence et la pertinence économique de leur champ d'intervention.

Dès 2017, les partenaires sociaux avaient échangé afin de permettre à la branche de désigner un OPCA.

L'annonce de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage a différé cette désignation afin que celle-ci puisse être établie dans le cadre du nouveau dispositif.

Prenant en compte la volonté de disposer d'un outil au plein service des entreprises et des salariés de la branche, de travailler sur la base des priorités et problématiques exprimées par les commissions paritaires nationales de la branche avec pour objectifs :

- de conforter la formation initiale par l'apprentissage, voie d'excellence,
- d'anticiper les besoins en compétences et développer la formation professionnelle continue des salariés des plus petites entreprises,

les parties signataires conviennent par le présent accord de désigner l'OPCA PEPSS pour les entreprises et les salariés relevant du champ du présent accord.

Article 1er

Objet

Le présent accord a pour objet de désigner l'OPCA des Professions de l'Entreprise de Proximité et de Ses Salariés (OPCA PEPSS) en qualité d'opérateur de compétences dans le champ d'application du présent accord.

Les dispositions du présent accord sont prises en application des dispositions de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la Liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39.

Elles entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale de la Boucherie, Boucherie-Charcuterie, Boucherie Hippophagique, Triperie, Commerce de volailles et Gibiers.

Article 3

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Entreprises de moins de 50 salariés

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de cette négociation. S'agissant d'un accord désignant l'opérateur de compétence dont relève l'ensemble des entreprises de la Branche quel que soit leur nombre de salariés, il n'a pas été jugé utile et opportun à ce stade de définir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 6

Date d'application

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à la date du 1^{er} janvier 2019.

Article 7

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)

Accord du 14 mars 2019

[Étendu par arr. 19 juill. 2019, JO 26 juill., applicable à compter du 1^{er} avr. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FSC UNSA ;

CFTC CSFV.

Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue par la loi 2018-771 relative à la Liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39 qui prévoit la création d'opérateurs de compétences se substituant aux anciens OPCA.

Cet article dispose notamment que l'agrément sera attribué à ces opérateurs de compétences en ayant une vigilance particulière sur la cohérence et la pertinence économique de leur champ d'intervention.

Dès 2017, les partenaires sociaux avaient échangé afin de permettre à la branche de désigner un OPCA. L'annonce de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage avait différé cette désignation afin que celle-ci puisse être établie dans le cadre du nouveau dispositif.

Prenant en compte la volonté de disposer d'un outil au plein service des entreprises et des salariés de la branche, de travailler sur la base des priorités et problématiques exprimées par les commissions paritaires nationales de la branche avec pour objectifs :

— de conforter la formation initiale par l'apprentissage, voie d'excellence,

— d'anticiper les besoins en qualifications et développer la formation professionnelle continue des salariés des plus petites entreprises,

le 11 octobre 2018, sur la base de l'accord national interprofessionnel du 13 juillet 2018 portant création de l'OPCA PEPSS, les partenaires sociaux avaient désigné par accord de branche l'OPCA PEPSS en tant qu'opérateur de compétences (récépissé de dépôt du 7 janvier 2019 sous le numéro 992/295 et avis relatif à son extension publié au Journal officiel du 15 février 2019).

C'est dans ce cadre que les parties signataires conviennent par le présent accord de désigner l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, créé par l'accord national interprofessionnel du 27 février 2019, pour les entre-

prises et les salariés relevant du champ du présent accord.

Les dispositions du présent accord se substituent à l'ensemble des dispositions de l'accord du 11 octobre 2018 susvisé.

Article 1er **Objet**

Le présent accord a pour objet de désigner l'opérateur de compétences des entreprises de proximité créé par l'accord national interprofessionnel du 27 février 2019 en qualité d'opérateur de compétences dans le champ d'application du présent accord.

Les dispositions du présent accord sont prises en application des dispositions de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la Liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39.

Elles entrent en vigueur au 1^{er} avril 2019.

Article 2 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale de la Boucherie, Boucherie-Charcuterie, Boucherie Hippophagique, Triperie, commerce de volailles et gibiers.

Article 3 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 **Entreprises de moins de 50 salariés**

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de cette négociation. S'agissant d'un accord désignant l'opérateur de compétence dont relève l'ensemble des entreprises de la branche quel que soit leur nombre de salariés, il n'a pas été jugé utile et opportun à ce stade de définir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 **Révision**

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 6 **Date d'application**

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à la date du 1^{er} avril 2019.

Article 7 **Dépôt et publicité**

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Contribution conventionnelle au financement de la formation professionnelle **Accord du 3 juillet 2019**

[Étendu par arr. 3 avr. 2020, JO 9 avr., applicable à compter de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS.

Préambule

La loi 2018-771 relative à la Liberté de choisir son avenir professionnel a opéré une profonde transformation de l'architecture financière du système de formation professionnelle notamment quant au pourcentage de la collecte des entreprises que les opérateurs de compétences affecteront aux actions de développement des compétences au béné-

ficie des salariés.

Prenant en compte la volonté :

- de disposer d'un outil de financement au plein service des entreprises et des salariés de la branche ;
- d'anticiper les besoins en compétences et de développer la formation professionnelle continue des salariés des entreprises de la branche quelle que soit leur taille ;
- de mettre en œuvre la politique emploi-formation définie par la CPNE de la branche,

les organisations d'employeurs et les organisations de salariés représentatives dans la branche professionnelle de la Boucherie décident de créer une contribution conventionnelle supplémentaire ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Article 1er

Objet

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre, pour les entreprises de la branche professionnelle de la boucherie relevant de la présente convention collective, les dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel relatives à la contribution conventionnelle.

Article 2

Contribution conventionnelle des entreprises

En application des dispositions en vigueur du Code du travail, les entreprises de la branche professionnelle de la boucherie versent, à l'opérateur de compétences désigné, une contribution conventionnelle de formation professionnelle qui est fixée en fonction de la taille de l'entreprise comme suit :

- 0,30 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 11 salariés à moins de 50 salariés ;
- 0,70 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Toutes les entreprises de 11 salariés et plus relevant de la présente convention collective sont concernées, quel que soit leur lieu d'implantation sur le territoire national.

Article 3

Opérateur de compétences désignés et principes de gestion

L'organisme désigné pour gérer les contributions conventionnelles des entreprises de la branche professionnelle de la boucherie est l'opérateur de compétences des Entreprises de Proximité.

Ces contributions ont pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elles sont mutualisées dès réception au sein de la branche professionnelle de la boucherie. Elles font l'objet d'un suivi comptable distinct par l'opérateur de compétences des Entreprises de proximité.

Article 4

Entreprises de moins de 50 salariés

La branche professionnelle de la boucherie étant composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés la situation de ces entreprises est nécessairement prise en compte dans la négociation du présent accord et dans les stipulations relatives à la contribution conventionnelle.

Article 5

Entrée en vigueur - Portée de l'accord

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies.

Les dispositions relatives à la contribution conventionnelle s'appliquent, pour une durée indéterminée, pour les contributions dues au titre de la masse salariale versée en 2019 ainsi que pour les contributions des années suivantes.

Article 6

Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 7

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Dispositif de promotion ou reconversion par alternance (PRO-A)

Accord du 14 octobre 2020

[Étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr., applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

UNSA ;

FO.

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel supprime la période de professionnalisation et tous les articles y afférents du Code du travail. Elle crée une nouvelle voie d'accès à la formation par l'alternance pour les salariés en poste : la Reconversion ou la Promotion par l'Alternance dite ProA.

Les partenaires sociaux sont convenus de se conformer aux dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 et créent un dispositif de la promotion ou reconversion par l'alternance dit ProA pour les salariés en poste dépendant de la Convention Collective Nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers.

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises qui relèvent du champ de la Convention Collective Nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers (IDCC 992).

Article 2

Objet de la promotion ou reconversion par l'alternance (ProA)

Ce dispositif peut être mobilisé dans le cadre d'un projet co-construit entre un employeur et un salarié, pour permettre à celui-ci de :

- changer de métier ou de profession
- de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle

Et ce, par la réalisation d'actions de formation certifiantes ou diplômantes ou d'actions de validation d'acquis et de l'expérience (VAE) ou encore pour permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences dit CléA.

Article 3

Salariés concernés par le dispositif

Le dispositif ProA est destiné :

- aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- aux salariés sportifs ou entraîneurs professionnels en contrat de travail à durée déterminée (CDD)
- aux salariés placés en position d'activité partielle

dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, les salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de licence.

Article 4

Liste des certifications éligibles

Les partenaires sociaux ont arrêté dans le cadre de la CPNE du 18 juin 2020 la liste des certifications éligibles au dispositif de Promotion ou Reconversion par l'Alternance (ProA), qui sera annexée au présent accord.

Article 5

Durée de la ProA

La durée de la ProA est comprise entre 6 et 12 mois. Toutefois, les partenaires sociaux conviennent que la durée du dispositif peut être prolongée au-delà des 12 mois et dans la limite de 24 mois qui peut être portée à 36 mois, pour certains publics prioritaires ou spécifiques et/ou lorsque le référentiel de formation l'exige.

Article 6

Durée de la formation

Les partenaires sociaux conviennent que la durée des actions de formation, peut être portée au-delà de 25 % de la durée totale de la ProA et au maximum jusqu'à 2200 heures et dans tous les cas dans la limite maximale de la certification visée.

Les actions visant à l'obtention qu'une qualification par la VAE et la certification CléA ou CléA numérique bien qu'inférieures à 150 h sont également éligibles à la ProA.

Article 7

Mise en œuvre de la ProA

Le dispositif de la ProA peut être mis en œuvre soit à la demande du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

Avant tout départ en formation, le contrat de travail devra faire l'objet de la signature d'un avenant. Cet avenant précisera notamment, la durée et l'objet de la promotion ou de la reconversion par l'alternance, si l'action de formation se déroule pendant ou en dehors du temps de travail.

Cet avenant sera déposé auprès de l'opérateur de compétences (OPCO).

Les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie :

- pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ;
- en dehors du temps de travail, dans la limite de 70 heures par an, avec l'accord écrit du salarié et repos compensateur de même durée dont les modalités sont fixées dans l'avenant.

Article 8

Accompagnement par un tuteur

Le tuteur est désigné par l'employeur parmi les salariés qualifiés et volontaires dans l'entreprise ; l'employeur peut lui aussi assumer cette fonction.

Le tuteur s'il est salarié, ne peut encadrer et ainsi exercer une fonction tutorale, auprès de 3 salariés au plus et s'il est employeur, encadrer 2 salariés au plus.

Le tuteur doit justifier d'au moins 2 ans d'expérience dans une qualification visée par le dispositif de la ProA.

Le tuteur peut bénéficier d'une formation spécifique, en vue d'assumer ces nouvelles fonctions, financée par l'opérateur de compétences.

Article 9

Financement du dispositif de la ProA

Le dispositif de la ProA est financé par l'opérateur de compétences, les frais pouvant être financés sont, par ordre de priorité et en fonction des fonds disponibles :

- Les frais pédagogiques
- Les frais de transport, d'hébergement *et de restauration* (Termes exclus de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.)
- La rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles sans que le montant total pris en charge au titre de la rémunération puisse toutefois excéder le coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure conformément au décret n° 2020-262 du 16 mars 2020
- Les dépenses exposées par l'employeur lorsqu'il fait bénéficier un salarié d'une formation en vue d'exercer ses fonctions de tuteur, conformément aux dispositions de l'article 8 du présent accord

La prise en charge ou le montant forfaitaire de ces frais est déterminé par la CPNE et validée par la SPP.

Article 10

Entreprise de moins de 50 salariés

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 11

Égalité Femme Homme

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Article 12

Durée et effet de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au journal officiel.

Article 13

Suivi de la liste des certifications éligibles et révision, dénonciation de l'accord

Les partenaires sociaux pilotent les conditions de mise en œuvre du présent accord et en assurent le suivi.

13.1

Suivi et réexamen de la liste en CPNE de la branche

Les partenaires sociaux conviennent de réexaminer cette liste autant que de besoin, en Commission Nationale Paritaire pour l'Emploi (CPNE) et à minima tous les 2 ans.

13.2

Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé à tout moment en fonction des nécessités de la Branche et conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 14

Formalités

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Liste des certifications éligibles à la ProA dans la Branche de la Boucherie

CAP Employé de vente spécialisé option A : produits alimentaire
CAP Agricole services aux personnes vente espace rural
CAP Agricole opérateur IAA option transformation produits alimentaires
CAP Charcutier Traiteur
CAP Boucher
CAP Cuisine
CAP employé de commerce multi-spécialités
CAP Pâtissier
CAP Agent polyvalent de restauration
BEP Boucher charcutier
Mention complémentaire employé traiteur
Mention complémentaire cuisinier en dessert de restaurant
Mention complémentaire employé traiteur MC5
Mention complémentaire organisation de réception MC4
Mention complémentaire Pâtisserie glacerie chocolaterie confiserie spécialisé

CQP Technicien boucher
CQP Charcutier Préparateur Qualifié
CTM Boucher Charcutier Traiteur
CTM préparateur vendeur option Boucherie
BP Charcutier Traiteur
BP Boucher
BP Responsable d'entreprise agricole
BP Arts de la cuisine
BPA Transformations alimentaires transformations des viandes
BAC Pro accueil relation clients et usagers
BAC Pro Commerce
BAC Pro Boucher charcutier traiteur
DUT Techniques de commercialisation
BM Boucher Charcutier Traiteur
BTM Pâtissier
Titre Vendeur conseiller commercial
Titre Employé(e) polyvalent du commerce et de la distribution
Titre Manager d'unité marchande MUM «Parcours MUM Boucher Manager»
Titre Manager du développement commercial
Titre vendeur conseil en magasin
BTS Comptabilité Gestion
<i>(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) BTS Management hôtellerie restaurant option A</i>
BTS Négociation et digitalisation relation client NDRC
BTSA Sciences et technologies des aliments option viande et produits de la pêche
BTS Gestion de la PME
BTS Management commercial opérationnel MCO
BTS Management des unités commerciales MUC
<i>(Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr.) Licence professionnelle contrôle et pilotage des performances CPP</i>
Licence Professionnelle qualité hygiène sécurité santé environnement
Licence Professionnelle Boucher Manager
Licence Professionnelle IAA gestion production valorisation

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

Accord du 17 mai 2018

[Étendu par arr. 16 avr. 2019, JO 24 avr., applicable à la date d'inscription de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FNAF CGT ;
FCS UNSA ;
CFTC CSFV.

Préambule

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail modifié par l'article 24 de la loi du 8 août 2016, les partenaires sociaux de la branche ont décidé, après négociations, d'instaurer par le présent accord une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Le rôle de cette commission demeure essentiellement la négociation, l'interprétation et le suivi de la convention collective et des accords de branche, missions, jusqu'à lors, exercées par la commission paritaire nationale.

Les signataires du présent accord ont procédé à l'adaptation des articles de la convention collective relatifs à la commission paritaire nationale, aux nouvelles dispositions légales en vigueur et notamment aux nouvelles missions confiées à la CPPNI.

Les parties réaffirment le caractère impératif de la convention collective nationale en précisant qu'il ne peut être dérogé aux dispositions de la présente convention que pour mettre en place des garanties au moins équivalentes.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la Boucherie, Boucherie-Charcuterie, Boucherie Hippophagique, triperie commerce de volailles et gibiers, telles que définies à son article 1.

Article 2 Objet

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), créée par le présent accord, se substitue, dans ses missions et modalités de fonctionnement, à la commission paritaire nationale visée à l'article 10 de la présente convention et aux commissions visées aux articles 39 et 40 de la présente convention.

Les parties rappellent que la commission, paritaire permanente de négociation et d'interprétation telle qu'elle résulte du présent accord ne se confond pas avec la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) existant actuellement dans la branche. L'objet, les missions et le fonctionnement de cette dernière continuent donc à être régis par l'article 28 «Formation professionnelle des salariés» de la présente convention collective.

Article 3 Composition de la CPPNI

La CPPNI, présidée par le collège «employeurs», se compose :

- d'un collège «salariés» composé de représentants choisis par chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche, en fonction des sujets traités ;
- d'un collège «employeurs» composé d'un même nombre total de représentants.

Le secrétariat, la gestion et l'organisation des réunions de la CPPNI sont assurés par la CFBCT.

Article 4 Rôle et missions de la commission permanente de négociation et d'interprétation

Conformément aux dispositions prévues par l'article L. 2232-9 du code du travail, les missions confiées à la CPPNI sont les suivantes :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Ce rapport, couvrant les thèmes prévus par la loi, permet aux partenaires sociaux de la branche d'établir le bilan des accords collectifs d'entreprise et de leur impact sur les conditions de travail des salariés ainsi que sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

Les entreprises de la branche transmettent les accords conclus à la CPPNI :

- par voie postale, à l'adresse suivante : commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche de la boucherie : 98, boulevard Pereire, 75850 Paris Cedex 17 ;
- sous format numérique, à l'adresse suivante : cppni.idcc992@boucherie-france.org.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis auprès des entreprises concernées. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du Code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Au regard du bilan qu'elle effectue, la commission formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Enfin, la CPPNI peut être amenée à rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

Article 4.1

Commission paritaire de négociation

La CPPNI a notamment pour objet de :

- s'assurer de l'application de la convention collective nationale et négocier tout avenant, modification ou ajout à la convention collective nationale ;
- négocier tout accord de branche, et notamment l'ordre public conventionnel ;
- être une force permanente de propositions novatrices pour le développement du dialogue social ;
- mettre en œuvre les négociations périodiques obligatoires conformément au Code du travail, et veiller à l'établissement des rapports prévus par le Code du travail.

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du Code du travail. Les accords négociés au sein de la CPPNI sont conclus dans le respect des règles de validité définies par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Chaque organisation peut demander l'inscription à l'ordre du jour d'un sujet quel qu'en soit le domaine. Cette demande aboutit à l'ouverture d'un débat paritaire, préalable à l'ouverture d'une négociation.

Article 4.2

Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

La CPPNI est obligatoirement saisie de tous les différends collectifs constituant un problème d'interprétation ou d'application de la convention collective. Les différends de toute autre nature pourraient facultativement être soumis d'un commun accord entre les parties à la commission de conciliation si elle l'accepte. Dans la négative, les parties en présence seront invitées à saisir la juridiction compétente.

La commission est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à son secrétariat. Cette lettre doit exposer succinctement le différend et copie en sera jointe à la convocation des membres de la commission. Sauf accord entre le secrétariat et la partie demanderesse, pour envisager un délai plus long, la commission se réunit dans un délai maximal de 2 mois suivant la réception de la lettre recommandée. La commission entend les parties séparément ou contradictoirement. Elle peut, en outre, prendre tout avis qu'elle juge utile auprès d'experts et entendre toute personne qu'elle jugera bon. Elle peut, le cas échéant, faire effectuer sur place toute enquête nécessaire.

Les décisions de la commission sont prises par collège, à la majorité des membres présents ou représentés par pouvoir. Chaque organisation syndicale de salariés dispose d'une voix, le collège patronale disposant d'autant de voix que l'ensemble des organisations syndicales de salariés présentes ou représentées. Un quorum de deux organisations syndicales de salariés présentes est exigé et chaque organisation syndicale ne peut accepter qu'un pouvoir.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties. Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé en séance puis signé par les parties et les membres de la commission présents. Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt au secrétariat du Conseil de prud'hommes.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties ou l'une d'entre elles refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi un procès-verbal de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission présents.

Article 5

Participation aux réunions de la CPPNI

Conformément aux dispositions de l'Article L. 2232-8 du Code du travail, les participants aux réunions de la CPPNI, salariés d'entreprise de la branche, bénéficient, pour y assister, d'autorisations d'absence, incluant aussi, bien le temps de réunion que le temps de déplacement, considérées en temps de travail effectif.

Pour les participants salariés, dont le nombre ne peut être supérieur à deux par organisation, ces réunions ne pourront entraîner aucune perte de salaire et ne pourront en aucun cas leur porter préjudice en termes d'évolution de carrière. Le remboursement de leurs frais de déplacement, de repas et d'hébergement aux réunions paritaires, selon

les modalités prévues par le règlement intérieur de la CPPNI, sera effectué, sur justificatifs, par la CFBCT qui assure les frais de secrétariat, de gestion et d'organisation des réunions paritaires.

Article 6
Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de la taille des entreprises de la branche, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7
Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8
Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie conformément aux dispositions de l'Article L. 2261-7 du Code du travail. Il pourra être dénoncé en respectant les conditions de l'Article L. 2261-9 du Code du travail.

Article 9
Dépôt - entrée en vigueur

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du Code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit Code.

Le présent accord entrera en vigueur à la date d'inscription de son dépôt auprès de la Direction générale du travail.