

Accord collectif de branche
sur la formation professionnelle tout au long de la vie
dans la branche Contrôle Laitier

ENTRE :

La Fédération Française de Contrôle Laitier (FCL)

d'une part,

ET :

La Fédération Générale Agroalimentaire (F.G.A.) C.F.D.T. ;

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation et des secteurs connexes (F.G.T.A.) F.O.

La Fédération Nationale de l'Agriculture et des Forêts (F.N.A.F.) C.G.T. ;

La Fédération des Syndicats Chrétiens des Organismes et Professions de l'Agriculture (F.S.C.O.P.A.) C.F.T.C. ;

Le Syndicat National des Agents du Conseil Agricole et Rural (S.N.A.C.A.R.) C.G.C. ;

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes Agriculture Agroalimentaire (UNSA);

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux du Contrôle Laitier, après avoir examiné les profondes modifications affectant le métier d'éleveur producteur de lait, font l'analyse que les Organismes de Contrôle Laitier vont avoir à conduire de profondes mutations dans leurs métiers du contrôle de performances et du conseil.

Ils considèrent que, comme pour les mutations conduites précédemment, la formation professionnelle constituera un levier essentiel dans l'accomplissement de ces mutations. En effet, conformément aux Valeurs et à la Culture des OCL, ils affirment que les métiers de demain seront exercés par les femmes et les hommes qui font le Contrôle Laitier d'aujourd'hui.

En application de la loi 2004-391 du 4 mai 2004, ils souhaitent par le présent accord démontrer l'engagement de leur branche professionnelle pour favoriser l'accès à la formation tout au long de la vie.

Il a été convenu ce qui suit :

PJ
JOT
FB
A
n.p.

Article 1 : Champ de l'accord

Le présent accord, ci-après désigné "l'Accord" concerne :

- d'une part, les Organismes de Contrôle Laitier du territoire métropolitain ci après désignés par le sigle "OCL",
- d'autre part, l'ensemble des salariés de ces OCL, toutes catégories confondues, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, travaillant à temps complet ou à temps partiel, à l'exclusion des salariés d'une Chambre d'Agriculture.

Article 2 : Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Il est créé un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dénommé ci-après l'Observatoire.

Rôle

L'Observatoire a pour objet d'étudier les évolutions des élevages producteurs de lait de manière à identifier les évolutions prévisibles de leurs besoins en matière de contrôle et de conseil. A partir de ces prévisions, l'Observatoire a pour rôle d'identifier les conséquences de ces évolutions en terme d'emploi, tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif.

Il a notamment pour mission :

- d'identifier les évolutions prévisibles en terme de besoins de compétences et de qualifications professionnelles de manière à définir les objectifs et priorités de formation à prendre en compte par les entreprises dans leur plan de formation, leurs actions de professionnalisation et leur mise en œuvre du droit individuel à la formation.
- proposer la création de diplômes professionnels (licences professionnelles...).
- Faire toute proposition utile d'évolution du chapitre IV, Classification Professionnelle, de la CCN du 16 septembre 2002 à la Commission Nationale Paritaire
- Evaluer la mise en œuvre du présent accord.

Composition

L'Observatoire est composé des membres de la Commission Nationale Paritaire.

Fonctionnement

L'Observatoire est animé par le représentant de FCL. L'Observatoire se réunit au moins une fois par an. Il dispose du rapport économique et social remis à la Commission Mixte complété des données relatives à la formation professionnelle.

Handwritten signatures and initials: JOTT, FB, A, MR.

Article 3 : Objectifs et priorités de formation

Les objectifs et priorités de formation pour les 3 prochaines années sont résumés, par type de public, dans le tableau ci-après. Ce tableau est précisé par des " fiches métiers" annexées à cet accord.

Publics	Objectifs et priorités
Salariés exerçant une fonction administrative	<ul style="list-style-type: none">- Actions de formation visant à développer des compétences en vue d'exercer des missions d'assistance auprès des conseillers ou des cadres.- Actions de formation visant à développer la maîtrise d'un domaine de connaissance relevant du champ administratif.- Actions de formation visant à conforter la maîtrise des logiciels bureautiques
Salariés exerçant une fonction d'agent de pesée ou de secrétaire d'élevage	<ul style="list-style-type: none">- Actions de formation visant à acquérir des connaissances et développer des compétences en vue d'élargir son domaine d'intervention au delà des activités standards liées au Contrôle de performance.- Actions d'adaptation aux nouveaux outils et procédures
Salariés exerçant une fonction de Conseiller ou de technicien	<ul style="list-style-type: none">- Actions d'adaptation aux nouveaux outils et procédures- Actions de formation d'adaptation aux nouvelles exigences du métier (nouveaux domaines d'intervention et approfondissement des domaines existants) visant à favoriser l'adaptation dans l'emploi- Actions de formation visant à maîtriser les démarches de conseil en vue de réaliser des prestations d'accompagnement de projet auprès des éleveurs.- Actions de formation visant à développer la maîtrise d'un domaine de connaissances techniques ou technico-économiques en vue de réaliser des interventions spécialisées en élevage.
Salariés exerçant une fonction d'encadrement	<ul style="list-style-type: none">- Actions de formation visant à développer et renforcer les capacités managériales.- Actions de formation visant à développer un domaine d'expertise en vue de réaliser des interventions en élevage, des travaux de conception d'outils et de méthodes et des actions de formation à destination des conseillers.- Actions de formation visant à développer les capacités de formation et de transfert d'expertise

Article 4 : Mise en œuvre du contrat de professionnalisation

Le principe, les publics visés, la nature et la durée du contrat de professionnalisation ainsi que les modalités de la formation sont définis par les articles L 981-1 à L981-8 du code du travail.

En application de l'article L 981-3, la durée de la formation préparant l'obtention :

- d'un Certificat de Spécialisation Technicien-conseil en production laitière dans un Centre de formation agréé par la Commission paritaire du Contrôle Laitier
- d'un CQP "Conseiller technique en élevage laitier"

dans le cadre des contrats de professionnalisation peut être portée à un maximum de 40% de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation dont la durée peut être portée à 24 mois.

En application des dispositions de l'article L 983-1 du Code du travail, les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation prévues à l'article L 981-3 relatives au contrat de professionnalisation seront prises en charge par OPCA2, OPCA dont relève les entreprises du champ du présent accord tel que défini à l'Article 1, sur la base d'un forfait horaire de 9,15 €.

Ce forfait pourra éventuellement être modulé par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation (CPNEF) en fonction de la nature et du coût des prestations.

Article 5 : Mise en œuvre des périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir l'une des qualifications inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou de suivre des actions de formation non qualifiante dont les objectifs sont définis par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation (CPNEF).

Les signataires conviennent de déclarer les CQP de la branche au RNCP.

Ils conviennent également que, sur la base des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, la CPNEF définira les objectifs et caractéristiques générales des formations éligibles au titre des périodes de professionnalisation.

Dans tous les cas, pour être éligibles, les actions de formation doivent respecter le cahier des charges suivant :

- une évaluation des besoins de formation du salarié doit être réalisée en amont, en interne ou avec le concours d'un organisme externe
- un accompagnement interne sous forme de tutorat doit être proposé
- les modalités d'évaluation finale des acquis de la formation doivent être définies en amont.

Article 6 : Développement du tutorat

Les signataires reconnaissent l'importance du tutorat pour assurer avec succès le transfert dans l'activité professionnelle des acquis de la formation.

PJ
JMT
FB
A
ap

A ce titre, ils reconnaissent les actions de tutorat comme partie intégrante des formations et décident que, pour toute action de formation, l'intérêt d'une phase de tutorat soit évaluée.

Parallèlement, ils encouragent les OCL à professionnaliser les tuteurs en leur proposant des actions de formation spécifiques.

Ils confirment que le tuteur doit disposer du temps nécessaire pour accomplir sa mission pendant son temps de travail (cf article 61 de la CCN du 16 septembre 2002).

Article 7 : Développement de l'apprentissage

Les signataires souhaitent favoriser le développement d'une offre d'apprentissage par les centres de formation de manière à faciliter l'orientation des jeunes vers les métiers du conseil en élevage. A cet effet, ils conviennent de prendre tout contact utile avec les autres branches professionnelles du conseil en élevage et avec les centres de formation.

Article 8 : Mise en œuvre du Droit individuel à la formation

Les signataires conviennent d'examiner la mise en œuvre du droit individuel à la formation (DIF) après informations complémentaires sur le dispositif.

Article 9 : Mise en œuvre du plan de formation

Les différentes actions de formation proposées dans le cadre du plan de formation de l'entreprise doivent désormais faire l'objet d'une distinction par l'employeur selon leur nature selon qu'elles correspondent à des actions :

- d'adaptation au poste de travail,
- nécessitées par l'évolution des emplois et participant au maintien des salariés dans l'emploi,
- participant au développement des compétences des salariés.

Les signataires conviennent d'examiner ultérieurement l'intérêt éventuel de préciser ces modalités de mise en œuvre

Article 10 : Egalité d'accès Hommes/Femmes

Les partenaires s'accordent à considérer que l'accès des salariés à la formation ne doit faire l'objet d'aucune discrimination, notamment entre les hommes et les femmes.

Ils conviennent que le rapport triennal sur la situation comparée des hommes et des femmes comportera un tableau indiquant, par fonction et pour les différents type de formation, le pourcentage de femmes et d'hommes y ayant accédé ainsi qu'une évaluation de l'atteinte des objectifs.

Dans les OCL, ces informations seront communiquées aux Commissions Formation des Comités d'Entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

PJ
JMT
FB
VF
g
RF

ARTICLE 16 : Durée

Dans le souci de re-examiner les clauses du présent accord au vu de l'expérience et des précisions réglementaires, il est conclu pour une durée limitée au 30 juin 2005.

ARTICLE 17 : Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature.

Article 18 : Dépôt

Un exemplaire de la présente convention sera remis à chacune des organisations signataires et déposé au :

- Service Pluridépartemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de Paris, Hauts de Seine, Seine Saint Denis, Val de Marne, en cinq exemplaires
- Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, en un exemplaire.

ARTICLE 19 : Extension

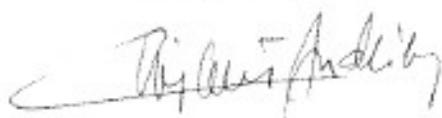
Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 6 décembre 2004

En 12 exemplaires, dont un pour chacun des signataires.

P/LA FEDERATION FRANCAISE
DE CONTROLE LAITIER (F.F.C.L.)

M. ANDRIEU



P/LA FEDERATION GENERALE AGRO
ALIMENTAIRE (F.G.A.) C.F.D.T.

Mme THIBAUT



P/LA FEDERATION GENERALE DES
TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE
L'ALIMENTATION ET DES SECTEURS
CONNEXES (F.G.T.A.) F.O.

M. DEBARD



P/LA FEDERATION NATIONALE DE
L'AGRICULTURE ET DES FORETS (F.N.A.F.) C.G.T.

M. BINDEL

FB
JMT
d.p.

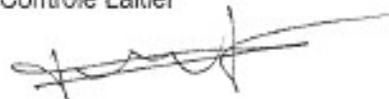
P/LA FEDERATION DES SYNDICATS
CHRETIENS DES ORGANISMES ET
PROFESSIONS DE L'AGRICULTURE
(F.S.C.O.P.A.) C.F.T.C.

M. BATAIS



P/LE SYNDICAT NATIONAL DES AGENTS
DU CONSEIL AGRICOLE ET RURAL
(S.N.A.C.A.R.) C.G.C.
Section Encadrement Contrôle Laitier

M. JOUSSET



P/L'UNION NATIONALE DES SYNDICATS
AUTONOMES (U.N.S.A.)

~~M. PAQUEREAU~~

got TRUFFAUB


LA

NP.

