

Brochure n° 3611

Convention collective nationale

**PERSONNEL
DES ORGANISMES
DE CONTRÔLE LAITIER
(2^e édition. – Décembre 2004)**

ACCORD DU 21 JUIN 2005 (1)

NOR : AGRS0597137M

Entre :

La fédération française de contrôle laitier (FCL),

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services annexes (FGTA) FO ;

La fédération CFTC de l'agriculture (CFTC-Agri) ;

le syndicat national des agents du conseil agricole et rural (SNACAR) CGC ;

L'union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire (UNSA 2 A),

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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.

(1) La procédure d'extension de ce texte a été engagée.

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 et de ses différents textes d'application, 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.

Article 1^{er}

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 des chambres 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 de :

- 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 convention collective nationale du 16 septembre 2002 à la commission nationale paritaire.

Composition

L'observatoire est composé des membres de la commission nationale paritaire. Le travail de l'observatoire peut, en tant que de besoin, être préparé par des groupes de travail.

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.

Il peut réaliser des études prospectives quantitatives et qualitatives des métiers et des qualifications pour alimenter les travaux de la commission emploi formation chargée de définir les priorités en matière de formation en recourant à des experts dans la limite des moyens disponibles.

Le fonctionnement de l'observatoire est cofinancé par FCL et par affectation d'une partie des fonds mutualisés par OPCA2 conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, en application des dispositions de l'article R. 964-16-1 du code du travail, et dans les conditions définies à l'article 19.

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. Tout salarié doit pouvoir être affecté dans l'un des 4 types de public décrits. Ce tableau est précisé par des « fiches métiers » annexées à cet accord.

Au minimum tous les 3 ans, la CPNEF doit, en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire, actualiser ces objectifs et priorités :

PUBLIC	OBJECTIF ET PRIORITÉ
Salarié 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.
Salarié 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.

PUBLIC	OBJECTIF ET PRIORITÉ
Salarié 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 élèves ; - 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.
Salarié 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

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les OCL

Les signataires encouragent les OCL à développer leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), notamment en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire.

Les signataires s'engagent à réfléchir aux appuis que la CPNEF pourrait apporter aux OCL et à leurs salariés pour conduire et communiquer leurs travaux de GPEC.

Article 5

Mise en œuvre du contrat de professionnalisation

5.1. Objectifs, modalités

En raison de l'alternance, le contrat de professionnalisation concourt à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle de leurs bénéficiaires par l'acquisition d'un diplôme ou d'une qualification professionnelle, mais également de nouer ou renouer un contact avec un environnement professionnel dans l'OCL.

La formation suivie dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir une qualification recherchée par l'entreprise qui soit :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

- soit reconnue dans la classification de la convention collective nationale ;
- soit figurant sur la liste établie par la CPNEF.

Le principe, 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 L. 981-8 du code du travail. Lorsque les formations sont dispensées par le service formation de l'OCL, l'avis du CE ou, à défaut, celui des délégués du personnel, est sollicité sur le programme et les moyens pédagogiques mis en œuvre.

L'employeur s'engage à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

5.2. Publics

Les publics visés par ces contrats de professionnalisation sont les personnes âgées de 16 à 25 ans, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, et les salariés ayant interrompu leur activité plus de 2 années, quel que soit le motif de cette interruption et quel que soit l'employeur précédent.

5.3. Durée, renouvellement du contrat

En application de l'article L. 981-2, la durée minimale de la formation peut être allongée jusqu'à 24 mois, notamment :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, en particulier ceux d'un niveau de formation inférieur ou égal au baccalauréat ;
- pour les formations, ou parcours professionnalisant, permettant à son bénéficiaire d'acquérir soit un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, soit une qualification professionnelle établie par la CPNEF, soit une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective nationale.
- pour favoriser l'embauche et la professionnalisation des demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus.

En application de l'article L. 981-3, la durée des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficient les titulaires des contrats de professionnalisation peut être portée à un maximum de 50 % des heures travaillées, quelle que soit la durée du contrat, pour les cas visés au paragraphe précédent.

Chaque entreprise devra prévoir un suivi des formations en impliquant les tuteurs et un suivi de l'insertion dans l'entreprise au terme du contrat.

Le contrat peut être renouvelé une fois, pour la durée nécessaire, si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée en raison :

- de la maladie ;
- de la maternité ;
- d'un accident du travail ;
- de la défaillance de l'organisme de formation ;
- de l'échec aux épreuves d'évaluation ou d'examen.

5.4. Prise en charge par l'OPCA

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 relèvent les entreprises du champ du présent accord tel que défini à l'article 1, sur la base d'un forfait horaire de 10 € et au moins égal au forfait réglementaire.

Ce forfait pourra éventuellement être augmenté par la Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation (CPNEF) en fonction de la nature et du coût des prestations.

5.5. Rémunération

Pendant la durée de l'action de professionnalisation qui a fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, la rémunération des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, qu'ils soient ou non titulaires d'un bac professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de niveau équivalent ou supérieur, est fixée de la manière suivante :

- moins de 21 ans :
 - pendant les 12 premiers mois : 65 % du SMIC ;
 - au-delà des 12 premiers mois : 75 % du SMIC ;
- 21 à 25 ans révolus :
 - pendant les 12 premiers mois : 80 % du SMIC ;
 - au-delà des 12 premiers mois : 90 % du SMIC ;
- 26 ans à 44 ans révolus :
 - pendant les douze premiers mois : 85 % de la rémunération minimale mensuelle garantie définie à l'article 27 de la convention collective nationale pour la classe et le niveau correspondant à la fonction effectivement occupée pendant cette professionnalisation sans que cette rémunération puisse être inférieure au SMIC ;
 - au-delà des 12 premiers mois : 90 % de la rémunération minimale mensuelle garantie définie à l'article 27 de la convention collective nationale pour la classe et le niveau correspondant à la fonction effectivement occupée pendant cette professionnalisation sans que cette rémunération puisse être inférieure au SMIC.
- 45 ans et plus :
 - 90 % de la rémunération minimale mensuelle garantie définie à l'article 27 de la convention collective nationale pour la classe et le niveau correspondant à la fonction effectivement occupée pendant cette professionnalisation sans que cette rémunération puisse être inférieure au SMIC ;

La durée du contrat de professionnalisation est prise en compte dans le calcul des droits à l'ancienneté.

Article 6

Mise en œuvre des périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi ou l'évolution professionnelle de salariés en CDI et de permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir l'une des qualifications qui soit :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit reconnue dans la classification de la convention collective nationale ;
- soit figurant sur la liste établie par la CPNEF.

Les périodes de professionnalisation ont également pour objet de permettre aux salariés de suivre les formations dont l'objectif est défini par la CPNEF sur la base des conclusions des travaux de l'observatoire.

Les signataires conviennent d'engager la procédure d'inscription au RNCP des CQP de la branche répondant aux objectifs et priorités définis à l'article 3.

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.

Les bénéficiaires des périodes de professionnalisation sont ceux définis par la loi :

- les « seniors » comptant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés de 45 ans et plus, sous réserve d'un an d'ancienneté ;
- les salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les salariés de retour de congés maternité ou parental ;
- les travailleurs handicapés.

Le présent accord élargit cette liste de bénéficiaires aux personnes suivantes :

- les salariés qui reprennent une activité après une longue période d'absence en raison de laquelle leurs compétences ont besoin d'être actualisées ou mises à niveau ;
- les salariés ayant fait l'objet d'une inaptitude totale ou partielle au poste de travail pour permettre leur reclassement au sein de l'entreprise (en prévention d'un éventuel licenciement pour absence de reclassement) ;
- les salariés pour lesquels un reclassement doit être envisagé pour éviter un licenciement économique ou peut être envisagé pour répondre aux besoins de l'entreprise.

Les formations suivies pendant les périodes de professionnalisation peuvent se dérouler pendant le temps de travail. Elles peuvent être suivies hors temps de travail, conformément à l'article L. 982.4 du code du travail, après accord écrit du salarié et dans la limite de 80 heures pour une même année civile.

Lorsque le salarié mobilise ses droits acquis au titre du DIF pour conforter une période de professionnalisation, la durée des actions pouvant être effectuées en dehors du temps de travail est limitée à 80 heures pour une même année civile plus les droits acquis au titre du DIF.

Lorsque des droits acquis au titre du DIF sont mobilisés pour effectuer une période de professionnalisation hors ou pendant le temps de travail, l'accord écrit du salarié est obligatoire.

Lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail, elles doivent répondre aux conditions énoncées à l'article 18 et doivent donner lieu au versement de l'allocation de formation définie au III de l'article L. 932.1 du code du travail d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Dans les OCL de plus de 50 salariés, le pourcentage de salariés, calculé sur la base du nombre de personnes présentes dans l'OCL, simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du directeur de l'OCL, dépasser 6 % du nombre total de salariés de l'OCL. Dans les OCL de moins de 5 salariés, le nombre de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du directeur de l'OCL, dépasser 3.

Lors des négociations préalables à l'entrée d'un salarié en période de professionnalisation, entre ce salarié et l'OCL, des engagements peuvent être pris par l'employeur en terme, par exemple, de priorité d'accès à une fonction, de classification, de rémunération. Ces engagements sont obligatoires pour les actions effectuées pour tout ou partie en dehors du temps de travail. Ces engagements doivent être signifiés par écrit. Un suivi collectif des engagements pris est réalisé par l'employeur et présenté annuellement au CE ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Une action complémentaire de tutorat peut être proposée, notamment pour faciliter la gestion des fins de carrière.

Les coûts de ces actions seront pris en charge par l'OPCA conformément à l'article 5.4.

Article 7

Développement du tutorat pour la professionnalisation

Les signataires reconnaissent l'importance du tutorat pour assurer avec succès le transfert dans l'activité professionnelle des acquis de la formation en contrat ou période de professionnalisation. La CPNEF communiquera aux dirigeants des OCL un message en ce sens.

Parallèlement, les OCL devront professionnaliser les tuteurs, par exemple en leur proposant des actions de formation spécifiques et en leur apportant les appuis utiles à l'accomplissement de leur mission. La formation des tuteurs peut être prise en charge par l'OPCA conformément à l'article D. 981-9 du code du travail.

Les tuteurs désignés doivent avoir expressément accepté cette mission.

La mission du tuteur doit être définie dans un écrit porté à la connaissance du tuteur explicitant les objectifs de la mission, sa durée, le temps devant y être consacré et les étapes essentielles de l'action. Le tuteur est au niveau 3 (art. 28 de la convention collective nationale) de la classe dans laquelle est classé le salarié tuteuré ou au moins au niveau 2 dans une classe supérieure.

L'action de tutorat est intégrée dans le temps de travail du tuteur, décomptée comme tel et prise en compte dans son organisation du travail.

Les projets de mise en place d'actions de tutorat sont soumis pour avis au CE ou, à défaut, aux délégués du personnel. Un bilan des actions de tutorat lui est présenté annuellement.

Article 8

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 que les OCL prendront tout contact utile avec les autres branches professionnelles du conseil en élevage et avec les centres de formation.

Article 9

Mise en œuvre du droit individuel à la formation

A. Salariés sous contrat à durée indéterminée.

9.1 Principe

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures pour suivre une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Le salarié à temps partiel bénéficie du droit individuel à la formation au pro rata de son temps de travail par rapport à la durée légale du travail.

9.2. Actions prioritaires

Les actions de bilan de compétences, de VAE ou de formation éligibles au DIF et considérées comme prioritaires sont les suivantes :

- les actions de promotion, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions de formation ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'une qualification professionnelle reconnue dans la convention collective nationale ou d'une qualification identifiée par la CPNEF ;
- les actions dont l'objectif est défini à l'article 3.

9.3. Calcul des droits

Pour l'année 2004 :

- tout salarié à temps plein disposant au 1^{er} janvier 2004 d'une ancienneté d'au moins un an a acquis un DIF de 15 heures ;
- pour les salariés à temps partiel et pour ceux atteignant l'ancienneté d'un an après le 1^{er} janvier 2004, le droit est calculé *pro rata temporis*, arrondi globalement à l'heure supérieure.

A compter du 1^{er} janvier 2005 :

- le calcul des droits s'effectue par année civile. Toutefois, sous réserve des dispositions du paragraphe « rupture du contrat », les droits acquis au titre de l'année en cours à la date du début de l'action peuvent être mobilisés par les salariés effectuant une action de formation dans le cadre du DIF.
- pour le calcul des droits au DIF, sont considérées comme du temps de travail, les absences pour :
 - maladie et accident de la vie civile, lorsque ces périodes sont assimilées par la loi ou par la convention collective à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ;
 - maladie professionnelle ;
 - accident du travail ;

- congé de maternité et de paternité ;
- congé d'adoption ;
- pour les salariés à temps partiel et ceux atteignant un an d'ancienneté en cours d'année, le droit est calculé *pro rata temporis*, arrondi globalement à l'heure supérieure.
- les droits acquis sont cumulables jusqu'à 120 heures, y compris pour les salariés à temps partiel.

9.4. Information du salarié

Chaque salarié est informé individuellement par écrit, sous quelque forme que ce soit et avant le 31 mars de chaque année, de ses droits cumulés arrêtés au 31 décembre de l'année précédente.

9.5. Rupture du contrat

En cas de licenciement, le DIF est mobilisable, sauf faute lourde. Le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises est calculé sur la base du salaire horaire net perçu par le salarié au cours des 12 mois précédents. La somme correspondante permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétence, de VAE ou de formation lorsqu'elle a été demandée avant la fin du contrat. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action soit engagée avant le terme du préavis.

En cas de mise ou de départ à la retraite, le DIF n'est pas mobilisable.

9.6. Transférabilité

Les droits acquis du DIF par un salarié d'un OCL sont, pour tout ou partie, transférables dans un autre OCL relevant de la convention collective nationale du contrôle laitier aux conditions énoncées ci-après. Les conditions de transférabilité sont les suivantes :

- le transfert des droits acquis au titre du DIF est possible dans tous les cas de rupture du contrat de travail avec l'OCL d'origine sauf licenciement pour faute lourde ;
- les droits transférables sont constatés au 31 décembre de l'année précédant la rupture du contrat ;
- le droit acquis est transféré à hauteur de 100 % en cas de licenciement pour motif économique ou pour inaptitude physique et de 50 % en cas de licenciement pour autre motif individuel ou en cas de démission ;
- le droit acquis ne peut être transféré que dans la mesure où le salarié est embauché par un autre OCL dans les 6 mois suivant la fin de son contrat ;
- l'OCL d'origine fournit une attestation des droits acquis. L'OCL d'accueil est tenu de prendre en compte les droits transférés dans la mesure où le salarié l'a informé de l'existence de ses droits transférables avant la signature de son contrat de travail et lui a remis en main propre une copie de l'attestation de ses droits ;
- le total des droits transférés et acquis dans le nouvel OCL est plafonné à 120 heures.

9.7. Mise en œuvre

Le DIF s'exerce à l'initiative du salarié avec l'accord de l'OCL. Le salarié qui souhaite bénéficier de son DIF doit en faire la demande à son employeur, par lettre remise en main propre contre reçu ou par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 3 mois, hors durée des congés payés du salarié, avant le début de l'action. Ce délai peut être ramené à 2 mois, hors durée des congés payés du salarié, pour les actions de moins d'une semaine. La demande doit préciser les caractéristiques de l'action (objectifs, programme...), ses modalités de déroulement (lieu, dates, durée, horaires, etc.), son coût et le prestataire choisi.

A compter de la date de la première présentation de la demande conforme, l'employeur dispose d'un mois calendaire pour notifier sa réponse. La réponse doit être écrite et motivée. L'absence de réponse vaut acceptation du choix de l'action.

Lorsque, durant 2 années consécutives, le salarié et l'OCL sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, l'OPACIF assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un CIF, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par l'OPCA. Le salarié peut présenter sa demande à l'OPCA dès le début de la 3^e année. En cas d'accord de l'OPCA, l'OCL est tenu de lui verser le montant de l'allocation de formation et des frais de formation calculés conformément à l'article L. 933-4 du code du travail et sur la base forfaitaire définie à l'article 5.4. Les droits correspondants sont déduits des droits acquis par le salarié au titre du DIF.

9.8. Temps de travail et rémunération

Le DIF peut, après accord entre le salarié et l'OCL et sous réserve des dispositions de l'article 18, se dérouler en partie sur le temps de travail. Lorsque les actions sont accomplies en dehors du temps de travail, elles doivent répondre aux conditions énoncées à l'article 18.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail sont rémunérées comme du temps de travail.

Lorsque les heures de formation sont effectuées hors temps de travail, le salarié bénéficie d'une allocation de formation définie au III de l'article L. 932-1 du code du travail. Cette allocation est versée mensuellement, sous réserve que l'OCL dispose de tous les justificatifs nécessaires.

9.9. Prise en charge des dépenses par les entreprises

Tout ou partie des dépenses exposées par les entreprises au titre du DIF (frais pédagogiques et frais de transport et d'hébergement) sont prises en charge par l'OPCA conformément aux dispositions de l'article R. 964-16-1 du code du travail sur la base du forfait défini à l'article 5.4.

La rémunération des stagiaires et/ou le versement de l'allocation de formation sont pris en charge par l'OCL et sont imputables sur sa participation au financement de la formation professionnelle continue.

B. Conditions spécifiques aux salariés sous contrat à durée déterminée.

9.10. Principe

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée ayant au moins 4 mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie du DIF.

Le droit est calculé *pro rata temporis* sur la base de 20 heures par année pleine pour un temps plein.

Le salarié à temps partiel bénéficie du droit individuel à la formation au prorata de son temps de travail par rapport à la durée légale du travail arrondi globalement à l'heure supérieure.

9.11. Mise en œuvre

Chaque salarié en CDD est informé individuellement par écrit, à la fin de son contrat, de ses droits individuels acquis. Si le contrat court sur plus d'une année civile, il est informé avant le 31 mars de ses droits acquis au 31 décembre de l'année précédente.

Le DIF ouvert au titre d'un CDD s'exerce hors temps de travail. Le salarié bénéficie de l'allocation de formation définie au III de l'article L. 932-1 du code du travail.

Tout salarié en CDD qui souhaite faire valoir ses droits s'adresse à l'OPCA qui statue sur sa demande en fonction des priorités et des règles de prise en charge définies par ses instances paritaires.

Article 10

Mise en œuvre du plan de formation

Les OCL mettent en œuvre un plan de formation conformément à l'article L. 932-1 du code du travail. Le plan de formation prévisionnel est soumis au CE ou, à défaut, aux délégués du personnel pour avis. Les différentes actions de formation proposées dans le cadre du plan de formation de l'entreprise doivent faire l'objet d'une distinction par l'employeur selon leur nature selon qu'elles correspondent à des actions :

- I. d'adaptation au poste de travail (actions nécessaires à la tenue du poste de travail...);
- II. nécessitées par l'évolution des emplois ou participant au maintien des salariés dans l'emploi (actions de formation rendues nécessaires par une restructuration, la stratégie de l'entreprise, l'évolution du secteur, l'évolution technologique...);
- III. ayant pour objet le développement des compétences des salariés.

Les employeurs doivent classer, public par public, les formations inscrites au plan dans l'un des types I, II ou III et soumettre ce classement pour avis au CE ou, à défaut, aux délégués du personnel. On entend par « public », tout groupe de salariés ayant des besoins communs en matière de formation (mêmes niveaux de départ et mêmes objectifs de formation).

Les actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent se dérouler, après accord écrit du salarié dénonçable sous 8 jours ouvrés, en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures annuelles ou, pour les salariés au forfait en heures ou en jours, dans la limite de 5 % de leur forfait. Lorsque les actions sont accomplies en dehors du temps de travail, elles doivent répondre aux conditions énoncées à l'article 18.

L'éventuelle allocation de formation est versée mensuellement sous réserve que l'entreprise dispose de tous les justificatifs nécessaires à cette opération.

Article 11

Bilan de compétences

Un salarié souhaitant bénéficier d'un bilan de compétences peut en faire la demande au titre de son DIF et dans les conditions définies à l'article 9. Seul le salarié peut prendre l'initiative de réaliser un bilan de compétences. Lorsque cette demande est faite dans le cadre d'un DIF, elle ne peut être refusée par l'employeur.

Tout salarié ayant au moins 20 ans d'activité ou plus de 45 ans peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant le temps de travail.

La CPNEF informera les entreprises sur ce dispositif.

Article 12

Entretiens professionnels

Les partenaires sociaux encouragent les OCL à réaliser pour chaque salarié un entretien professionnel régulier, à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, donnant lieu à des conclusions formalisées par la direction et comportant les engagements pris réciproquement à cette occasion. Le salarié a la possibilité d'exercer un recours auprès de sa direction lorsque ces conclusions ne lui conviennent pas.

Tout salarié peut prendre l'initiative de solliciter un entretien pour échanger sur ses perspectives de formation.

Cet entretien doit lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle. Il a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de l'adéquation entre le contenu de son emploi et de sa pratique professionnelle. FCL proposera aux OCL un guide de l'entretien à adapter et le soumettra pour avis à la CPNEF.

Les partenaires s'accordent sur l'importance pour l'encadrement de se former à la conduite de l'entretien.

L'OCL doit présenter un bilan de ces entretiens au CE ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Article 13

Passeport formation

Tout salarié qui le souhaite peut se doter d'un passeport formation dans lequel figurent les actions de formation auxquelles il a participé, ses diplômes et ses expériences professionnelles.

La CPNEF élaborera un document type facilitant la réalisation de ces passeports par les salariés.

Les OCL doivent remettre aux salariés le récapitulatif annuel de leur participation aux actions de formation internes.

Article 14

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.

Au vu des informations contenues dans le rapport triennal d'entreprise prévu à l'article D. 432.1 du code du travail et décrit ci-dessous, les partenaires étudieront d'éventuelles mesures correctives et objectifs de parité à définir.

Ils conviennent que le rapport triennal sur la situation comparée des hommes et des femmes présenté au comité d'entreprise comportera un tableau indiquant, par catégorie professionnelle et par sexe :

- la répartition par type d'action de formation ;
- le nombre moyen d'heures de formation ;
- une évaluation de l'atteinte des objectifs de parité éventuellement définis.

Le rapport triennal de branche prévu à l'article L. 132-12 du code du travail présentera les mêmes informations.

La CPNEF est chargée d'évaluer les éventuelles dispositions législatives sur le sujet et les bilans sociaux. Elle pourra réviser cet article 14 en conséquence.

Article 15

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les partenaires sociaux considèrent que le dispositif de validation des acquis de l'expérience constitue une priorité car il permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle en vue de l'acquisition :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé par l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- d'un CQP établi par la CPNEF.

Ils engagent en conséquence les OCL à faciliter à leurs salariés, sans discrimination, l'accès à la validation des acquis de leur expérience, notamment en développant une information sur ce dispositif.

Ils étudieront ultérieurement les modalités qui pourraient être définies pour informer les salariés et faciliter leurs parcours de VAE.

Article 16

Lutte contre l'illettrisme

Les signataires s'accordent pour considérer l'illettrisme comme un fléau social. A cet effet, ils recommandent aux partenaires sociaux des OCL de rechercher, en lien avec les associations spécialisées, des actions susceptibles de contribuer à le combattre.

Article 17

Maintien dans l'emploi et développement des compétences des travailleurs handicapés

Les signataires posent en principe que les travailleurs handicapés ne doivent subir aucune discrimination dans l'accès à la formation de manière à assurer l'égalité professionnelle et à ne pas les pénaliser en terme de maintien dans l'emploi et de développement des compétences. A cet effet, ils recommandent aux partenaires sociaux des OCL de prendre toute mesure pour s'assurer de cette non-discrimination.

Article 18

Limite aux temps cumulés de travail et de formation

Afin de permettre aux salariés de suivre, dans les meilleures conditions, les actions de bilan de compétences, de VAE ou de formation visées aux articles 6, 9.8 et 10, la durée cumulée des temps de travail et des temps de formation hors temps de travail ne peut excéder 45 heures hebdomadaires sauf demande écrite du salarié. En cas de demande du salarié de pouvoir excéder 45 heures, la durée cumulée des temps de travail et des temps de formation hors temps de travail ne peut excéder 48 heures hebdomadaires.

Article 19

Gestion des fonds mutualisés de la branche

OPCA2 est l'OPCA de la branche contrôle laitier qui mutualise les fonds d'origine légale et conventionnelle. Les signataires s'accordent pour demander au conseil d'administration d'OPCA2 la constitution, conformément à l'article 9 des statuts de l'OPCA2, d'une section professionnelle « contrôle laitier » gérée par un conseil de gestion paritaire.

Concernant l'utilisation du fonds de mutualisation alimenté par la contribution visée au quatrième alinéa de l'article L. 951-1 et au 3^e alinéa de l'article L. 952-1 du code du travail, les partenaires constatent que ce fonds est susceptible de financer un nombre important d'actions. Ils étudieront, d'ici 2 ans, l'intérêt de répartir ce fonds entre les différentes actions éligibles : contrats et période de professionnalisation, DIF, observatoire...

Article 20

Moyens donnés aux représentants du personnel

Afin de faciliter les négociations dans les entreprises, les partenaires sociaux encouragent les OCL à demander à l'OPCA d'assurer l'information et la formation des représentants du personnel sur le dispositif issu de la loi du 4 mai 2004.

Article 21

Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires ou ayant adhéré. La révision peut être totale ou partielle.

La demande de révision doit être communiquée à toutes les autres parties signataires ou ayant adhéré par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit comporter l'indication des points dont la révision est demandée.

La négociation sur la demande de révision, au sein de la Commission paritaire nationale de négociation est engagée dans un délai de 3 mois suivant la date de présentation de la lettre de demande.

Les parties sont tenues d'examiner les demandes présentées dans un délai maximum de 3 mois à compter de la première réunion au cours de laquelle est examinée la demande.

Seules sont habilitées à signer les avenants portant révision du présent accord les organisations syndicales représentatives qui en sont signataires ou qui y ont adhéré.

En cas d'accord, les nouvelles dispositions font l'objet d'un avenant et remplacent les dispositions des articles révisés.

Article 22

Dénonciation partielle ou totale

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires ou ayant adhéré. La dénonciation peut être totale ou partielle.

La dénonciation doit être communiquée à toutes les autres parties signataires ou ayant adhéré par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit comporter l'indication des points dont la dénonciation est demandée.

La négociation sur la dénonciation, au sein de la Commission paritaire nationale de négociation, est engagée dans un délai de 3 mois suivant la date de présentation de la lettre de demande.

Les parties sont tenues d'examiner les demandes présentées dans un délai maximum de 3 mois à compter de la première réunion au cours de laquelle est examinée la demande.

En cas d'accord, les nouvelles dispositions font l'objet d'un avenant et remplacent les dispositions des articles dénoncés.

Article 23

Durée et évaluation

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée venant à échéance le 31 décembre 2008.

La CPNEF est chargée de l'évaluation de sa mise en œuvre dans les OCL, à l'occasion de la présentation du bilan annuel de branche établi par FCL sur la base des informations fournies par les OCL et par les représentants des organisations syndicales.

Article 24

Portée de l'accord de branche

Les parties signataires conviennent qu'aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra déroger aux dispositions du présent accord dans un sens moins favorable aux salariés.

Article 25

Entrée en vigueur

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

Article 26

Dépôt

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

- service pluri-départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole de Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, en 5 exemplaires ;
- greffe du conseil de prud'hommes de Paris, en 1 exemplaire.

Article 27

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 21 juin 2005.

(Suivent les signatures.)