

Brochure n° 3612

Convention collective nationale

IDCC : 7001. – **COOPÉRATIVES
ET SOCIÉTÉS D'INTÉRÊT
COLLECTIF AGRICOLE
BÉTAIL ET VIANDE**
(2^e édition. – Mars 2005)

AVENANT N° 114 DU 6 FÉVRIER 2006 (1)

NOR : *AGRS0697056M*
IDCC : 7001

Entre :

La fédération nationale des coopératives bétail et viande (FNCBV),

D'une part, et

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO ;

La confédération nationale des chauffeurs routiers et des salariés de France (CNSF-FNCR) ;

Le syndicat national de la coopération agricole CFE-CGC (SNCOA) ;

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les entreprises bétail et viande et leurs salariés sont confrontés :

- à des évolutions structurelles et concurrentielles majeures ayant un impact direct sur l'emploi et les qualifications ;
- à un marché du travail en pleine mutation qui exige une meilleure anticipation des compétences ;
- à la nécessité de développer l'attractivité de leurs métiers.

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

Dans ce contexte, la formation est perçue d'une part comme une composante essentielle du développement et de la pérennité des entreprises ainsi que des emplois de leurs salariés, d'autre part comme le moyen privilégié de prise en compte des aspirations de ces derniers, notamment en favorisant la construction de parcours professionnels mobilisant les différents dispositifs existants.

Ces parcours de progression professionnelle commencent, pour les salariés, dès leur intégration dans l'entreprise, notamment par le recours à des dispositifs tels que les contrats de professionnalisation et l'optimisation du tutorat ; ils se poursuivent à travers le développement, l'enrichissement de leurs compétences dans les différents emplois occupés, notamment par le recours au dispositif des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Ils se poursuivent également à travers la reconnaissance des compétences acquises, des savoir-faire par le biais des classifications hiérarchiques des emplois, la mise en œuvre de certificats de qualification professionnelle ou encore des procédures de validation des acquis de l'expérience.

Ces parcours de progression professionnelle doivent prendre en compte également la nécessité de favoriser l'égalité hommes-femmes dans l'accès à la formation professionnelle ainsi que l'aménagement de la seconde partie de carrière professionnelle, notamment par des actions spécifiques favorisant le maintien des aptitudes et compétences des seniors et la transmission de leur savoir-faire.

Afin de permettre aux entreprises bétail et viande et à leurs salariés de poursuivre et développer la politique de formation professionnelle mise en place dans la branche depuis de nombreuses années, les partenaires sociaux ont décidé de définir, par le présent accord, les modalités de mise en œuvre d'une politique de formation professionnelle tout au long de la vie en recourant aux dispositifs prévus par la loi du 4 mai 2004.

TITRE I^{er}

DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande du 21 mai 1969.

Il se substitue de plein droit aux dispositions ayant le même objet contenues dans les accords antérieurs.

Article 2

Objet

Le présent accord a notamment pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre dans les entreprises relevant du champ d'application visé au précédent article, des dispositions du titre I^{er} de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et de ses textes d'application.

Il concerne :

- la professionnalisation (contrats et périodes) ;
- le droit individuel à la formation ;
- la création et les missions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche coopération bétail et viande.

Il pourra être complété, si nécessaire, en fonction des besoins et des évolutions intervenues dans la branche.

TITRE II

LA PROFESSIONNALISATION

Article 3

Le contrat de professionnalisation

Article 3.1

Objet et finalité du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou par l'acquisition d'une qualification prévue à l'article L. 900-3 du code du travail :

- qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande (avenant n° 113 à la convention collective nationale en date du 20 mai 2005) ;
- qualification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche bétail et viande.

Article 3.2

Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, quel que soit leur niveau de formation :
 - soit pour leur dispenser une formation leur permettant d'acquérir ou d'accéder à une qualification professionnelle ;
 - soit pour compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, sans condition de durée ni d'inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation favorise leur retour vers l'emploi.

Article 3.3

Règles générales relatives au contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de type particulier, soit à durée déterminée d'une durée de 6 à 12 mois, soit à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation étant alors comprise entre 6 et 12 mois.

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée peut être portée à 24 mois pour :

- les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- les personnes dont la qualification ne correspond pas à la nature des qualifications requises.

Il en est de même pour l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu à durée indéterminée.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés dans le cadre de l'action de professionnalisation sont au minimum de 20 % de la durée de ladite action. Elles peuvent être portées à 40 % de la durée de l'action pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle et pour celles dont la qualification ne correspond pas à l'objectif de professionnalisation du contrat.

Article 3.4

Rémunération du salarié en contrat de professionnalisation

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation percevront, pendant la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation, qu'ils soient titulaires ou non d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle d'un niveau équivalent ou supérieur, une rémunération minimale fixée comme suit :

- salariés âgés de 16 à 25 ans révolus : 100 % du SMIC ;
- salariés âgés de 26 ans à 44 ans révolus : 95 % du salaire minimum conventionnel du poste effectivement occupé pendant la durée de l'action de professionnalisation, sans que cette rémunération puisse être inférieure au SMIC ;
- salariés âgés de 45 ans et plus : 100 % du salaire minimum conventionnel du poste effectivement occupé pendant la durée de l'action de professionnalisation sans que cette rémunération puisse être inférieure au SMIC.

Article 3.5

Financement des contrats de professionnalisation

L'ensemble des coûts relatifs aux actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation du contrat de professionnalisation est pris en charge par OPCA 2 sur la base d'un forfait horaire porté à 10 € dans la branche bétail et viande.

Si l'action de professionnalisation a pour finalité l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), la prise en charge par OPCA 2 s'effectuera sur la base horaire de 15 €.

Article 3.6

Tutorat

Les partenaires sociaux, conscients de l'importance qu'il convient d'apporter à l'accueil, à la formation, et au suivi dans l'entreprise de chaque salarié nouvellement recruté en contrat de professionnalisation conviennent de

mettre en place un dispositif de tutorat. A cet effet, l'employeur désignera, parmi les salariés volontaires et notamment parmi les salariés en fin de carrière, un tuteur pour accompagner toute personne sous contrat de professionnalisation.

Pour exercer la mission de tuteur, tout salarié devra justifier d'une expérience minimale professionnelle de 2 ans dans une qualification ou un secteur en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé dans le contrat.

Les tuteurs ont pour mission :

- d'accueillir, aider, informer et guider les salariés au cours de leur contrat de professionnalisation, le tuteur exerçant ses fonctions simultanément à l'égard de 2 salariés au plus ; lorsque le tuteur exerce effectivement une fonction de management dans l'atelier ou le service dans lequel s'exerce l'action de formation, il ne peut assurer sa mission tutorale qu'à l'égard d'un seul salarié ;
- de contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l'entreprise, de son environnement de travail ;
- de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- de contribuer à l'évaluation des compétences acquises ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'assurer éventuellement la liaison avec les organismes chargés de la formation ou l'accompagnement des salariés à l'extérieur de l'entreprise.

Préalablement à l'exercice de sa première mission, le tuteur devra bénéficier d'une formation spécifique préalable incluant un volet pédagogique.

La valorisation de la fonction tutorale se traduira par une priorité d'accès, pour le tuteur, aux actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) soutenues par l'entreprise et une prise en compte de cette fonction dans le cadre de sa gestion de carrière. Si l'exercice de la fonction tutorale est partie intégrante de la mission du salarié, elle doit être prise en compte dans l'attribution de sa classification. Si tel n'est pas le cas et s'il assure cette fonction tutorale de façon temporaire, elle devra donner lieu au versement d'un complément de rémunération.

Article 4

La période de professionnalisation

Article 4.1

Objet et finalité

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation en alternance, le maintien dans l'emploi ou l'évolution de salariés en poste dans les entreprises.

Article 4.2

Bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes aux salariés sous contrat à durée indéterminée :

- ayant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 6 mois dans la dernière entreprise qui les emploie ;

- dont la qualification n'est plus en adéquation au regard des évolutions technologiques ou organisationnelles de l'entreprise, dans le cadre des priorités retenues par la branche et définies ci-après ;
- envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- reprenant une activité professionnelle après un congé maternité ou un congé parental d'éducation ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail et notamment les salariés amenés à changer d'orientation professionnelle suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle.

Article 4.3

Actions prioritaires

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche ;
- d'acquérir une qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche ;
- de participer à une action de formation entrant dans les orientations et priorités arrêtées par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle bétail et viande ;
- de bénéficier de toute formation participant au maintien dans son emploi ou à sa reconversion.

En ce qui concerne les salariés âgés de 45 ans et plus, ceux-ci bénéficieront, à partir de 45 ans, d'un entretien au cours duquel seront examinés leurs besoins spécifiques de formation. Cet entretien pourra être renouvelé, à la demande des salariés concernés, tous les 3 ans.

Au vu des résultats de cet entretien, ces salariés pourront bénéficier d'un accès prioritaire au dispositif des périodes de professionnalisation.

Article 4.4

Mise en œuvre de la période de professionnalisation

Les actions de formation des périodes de professionnalisation se déroulent prioritairement pendant le temps de travail. Elles peuvent également se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail par accord écrit entre le salarié et l'employeur.

En cas de mobilisation du DIF à l'initiative du salarié, la durée de formation réalisée hors temps de travail sera limitée à 50 % des droits ouverts au titre du DIF auxquels s'ajoutent, en application de l'article L. 982-4 du code du travail, 80 heures sur une même année civile.

Lorsque la période de professionnalisation s'exerce à l'initiative de l'employeur, la durée de formation réalisée hors temps de travail ne pourra excéder 50 % des heures acquises au titre du DIF (référence calcul), sans pouvoir être imputée sur ce même DIF.

Dans ces 2 cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation, mises en œuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement de l'allocation de formation prévue par les textes en vigueur.

Article 4.5

Financement de la période de professionnalisation

La mise en œuvre de la période de professionnalisation est subordonnée à l'acceptation de prise en charge par OPCA 2 dans la limite des frais réellement engagés plafonnée à hauteur de 25 € par heure.

Article 4.6

Tutorat

Les partenaires sociaux engagent les entreprises à recourir au tutorat pour les périodes de professionnalisation.

TITRE III

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

Article 5

Le droit individuel à la formation

Article 5.1

Objet. – Définition

Le droit individuel à la formation (DIF) est un dispositif qui permet au salarié de s'engager dans des actions de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience avec l'accord de son employeur.

Article 5.2

Bénéficiaires et principes de calcul

Tout salarié à temps plein, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), disposant de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie annuellement d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures par an, cumulable sur 6 ans, soit 120 heures au maximum.

Tout salarié à temps plein, titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD), disposant d'une ancienneté de 4 mois consécutifs ou non dans les 12 derniers mois, bénéficie annuellement d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée proportionnelle à son temps de présence, sur la base de 20 heures par an, plafonné à 120 heures.

Tout salarié à temps partiel répondant aux conditions ci-dessus bénéficie d'un DIF calculé proportionnellement à son temps de travail. Par dérogation, tout salarié à temps partiel dont la durée de travail est au moins égale à 4/5 de la durée légale du temps de travail, bénéficie d'un droit individuel à la formation (DIF) de 20 heures par an.

Les salariés employés sous contrat d'apprentissage ainsi que ceux sous contrat de professionnalisation sont expressément exclus du dispositif DIF.

Article 5.3

Ouverture des droits

Les partenaires sociaux choisissent l'année civile comme période de référence pour le calcul du droit individuel à la formation ; pour les salariés ayant au minimum 1 an d'ancienneté, les droits à DIF sont mobilisables au 1^{er} janvier de l'année suivante.

Chaque salarié sous contrat à durée indéterminée ayant 1 an d'ancienneté est informé individuellement de ses droits à DIF, cumulés et arrêtés au 31 décembre de l'année précédente, au plus tard à la fin du 2^e mois de l'année civile.

Chaque salarié sous contrat à durée déterminée est informé individuellement de ses droits à DIF à la fin du 2^e mois de l'année civile suivante.

Pour la période transitoire allant du 7 mai 2004 au 31 décembre 2004 :

Les salariés sous contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein et ceux à temps partiel aux 4/5 de la durée légale du temps de travail, entrés dans l'entreprise au plus tard le 7 mai 2004, bénéficient au 1^{er} janvier 2005 d'un droit individuel à la formation de 20 heures.

Les salariés sous contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein et ceux à temps partiel aux 4/5 de la durée légale du temps de travail, entrés dans l'entreprise entre le 7 mai 2004 et le 31 décembre 2004, bénéficient d'un droit individuel à la formation proratisé, soit 1,67 heure par mois.

A partir du 1^{er} janvier 2005, pour les salariés entrés en cours d'année civile, les droits à DIF sont calculés *pro rata temporis* sur la base de 1,67 heure par mois.

Article 5.4

Suspension du contrat de travail

Sont prises en compte, pour le calcul du droit individuel à la formation (DIF), les périodes de suspension de contrat de travail suivantes :

- accident du travail et maladie professionnelle ;
- congé de maternité ou d'adoption ;
- congé de paternité ;
- maladie,

lorsque ces périodes sont assimilées par le code du travail ou la convention collective, à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.

Article 5.5

Modalités de mise en œuvre

Le droit individuel à la formation s'exerce à l'initiative du salarié avec accord de l'employeur.

La demande doit être formulée par écrit et faire l'objet d'un courrier en recommandé avec accusé de réception, dans le délai de 3 mois avant le début de l'action de formation envisagée.

Elle devra comporter obligatoirement les mentions suivantes :

- objectif de la formation ;
- programme ;
- calendrier (dates et durée de l'action, horaires) ;
- lieu ;
- coût ;
- identité du prestataire.

Lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation, l'employeur dispose d'un délai de 1 mois à réception de la demande conforme, pour notifier sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur, dans le délai de 1 mois calendaire à compter de la réception de la demande complète, est considérée comme valant acceptation du choix de l'action de formation.

Dans le cas où l'employeur n'est pas d'accord avec le choix de l'action de formation, il fait connaître son refus par un écrit motivé.

En cas de désaccord entre le salarié et l'employeur durant 2 années civiles consécutives sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, OPCA 2 assure en priorité la prise en charge financière de l'action, dans le cadre du congé individuel de formation (CIF), sous réserve que l'action corresponde à ses priorités et critères. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à OPCA 2 le montant de l'allocation de formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 du code du travail, et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article 983-1. Les droits correspondants sont déduits des droits acquis par le salarié au titre du DIF.

Le droit individuel à la formation se déroule en dehors du temps de travail. Il peut également s'exercer en partie pendant le temps de travail, après accord écrit entre l'employeur et le salarié.

La formation exercée pendant le temps de travail donne lieu au maintien de la rémunération.

La formation exercée en dehors des heures de travail donne lieu au versement de l'allocation de formation définie par les textes en vigueur.

Article 5.6

Actions de formation prioritaires

Compte tenu de la volonté des partenaires sociaux de s'attacher prioritairement aux besoins de formation des salariés les moins qualifiés ou les moins formés, les parties conviennent de retenir prioritairement les axes suivants :

- lutte contre l'illettrisme ;
- priorité d'examen des actions de réorientation professionnelle en faveur des personnes de plus de 45 ans ;
- actions de formation ayant pour but l'obtention d'une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande (avenant n° 113 à la convention collective nationale en date du 20 mai 2005) ;

- actions de formation ayant pour but l'obtention d'une qualification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- actions de formation ayant pour but l'obtention d'une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche bétail et viande ;
- actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ;
- actions de développement des compétences nécessaires à l'exercice d'un métier de la branche bétail et viande ;
- actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- bilans de compétences.

Ces actions pourront être précisées ou modifiées par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche bétail et viande (CPNEFP).

Article 5.7

Cessation du contrat de travail

En cas de licenciement du salarié, sauf pour faute lourde, l'employeur précise dans la notification du licenciement les droits acquis par le salarié au titre du DIF et la possibilité qui lui est offerte de demander avant la fin du préavis, une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Cette somme doit permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation sous réserve que ladite action soit engagée dans un délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Le salarié doit faire sa demande à l'employeur par écrit avant la fin du préavis, que le préavis soit travaillé ou que le salarié soit dispensé par son employeur de l'effectuer.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de VAE ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.

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

Article 5.8

Transférabilité du DIF d'un salarié à l'intérieur d'un groupe

1. Transfert d'un salarié à l'intérieur d'un groupe :

En cas de transfert d'un salarié entre 2 entreprises entrant dans le champ d'application d'un même accord de groupe ou, à défaut d'un tel accord, en cas de mutation d'un salarié dans une entreprise appartenant au même

groupe de sociétés au sens de l'article L. 439-1 du code du travail, le salarié conserve, chez son nouvel employeur, les heures acquises avant sa mutation, au titre du DIF.

2. En cas de licenciement pour motif économique :

Lorsqu'un salarié, relevant du champ d'application du présent accord, est licencié pour motif économique et qu'il retrouve, dans les 12 mois suivant la date de rupture de son contrat de travail, un emploi dans une entreprise relevant du même champ d'application, il peut, sous réserve d'en informer son employeur au moment de son embauche, transférer dans la nouvelle entreprise le solde de ses droits acquis et non utilisés au titre du DIF.

Dans ce cas :

- l'entreprise ayant procédé au licenciement économique établit un document attestant des droits à DIF acquis et non utilisés, document que le salarié remet à son nouvel employeur ;
- les coûts pédagogiques correspondant à ses droits à DIF seront pris en charge par OPCA 2 ;
- l'allocation formation correspondant au DIF acquis dans l'entreprise ayant procédé au licenciement économique sera versée par celle-ci à l'entreprise ayant procédé à l'embauche du salarié, sous réserve que l'action correspondante se déroule dans l'année suivant son embauche.

Article 5.9

Financement du droit individuel à la formation pour les salariés en CDI

Les coûts pédagogiques, les frais de déplacement, d'hébergement et de repas des stagiaires sont imputables sur le versement effectué par les entreprises au titre de la contribution « professionnalisation-DIF » telle que définie au quatrième alinéa de l'article L. 951-1 et au 3^e alinéa de l'article L. 952-1 du code du travail.

L'allocation de formation et/ou le maintien de la rémunération sont pris en charge par les entreprises et imputables sur leur participation au financement de la formation professionnelle.

Article 5.10

Financement du droit individuel à la formation pour les salariés en CDD

Les coûts pédagogiques, les frais de déplacement, d'hébergement et de repas des stagiaires ainsi que l'allocation de formation sont pris en charge par l'OPACIF collecteur du 1 % CIF-CDD dont relève l'entreprise, en fonction des priorités et des règles définies par ses instances paritaires.

TITRE IV

FINANCEMENTS MUTUALISÉS

Article 6

Création de financements mutualisés

Article 6.1

La contribution « professionnalisation-DIF »

En application de la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, et des articles L. 951-1, 4^e alinéa, et L. 952-1, 3^e ali-

néa, du code du travail, les entreprises coopératives bétail et viande versent, à OPCA 2, la contribution destinée notamment au financement des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation, au droit individuel à la formation, aux dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications.

Article 6.2

Mutualisation partielle de l'obligation « plan de formation »

Compte tenu de leur volonté,

d'une part :

- de favoriser l'accès des salariés de la branche aux certificats de qualification professionnelle (CQP), en amplifiant ce dispositif de démarche qualifiante par un appui financier ;

d'autre part :

- d'accompagner tout projet de formation présentant un caractère exemplaire en raison des publics concernés, de son adéquation aux besoins de l'ensemble des entreprises ou des besoins plus particuliers liés à l'évolution des emplois de certaines catégories de personnel ;

les partenaires sociaux conviennent d'instituer, à cet effet, pour les entreprises coopératives bétail et viande d'au moins 10 salariés, une contribution mutualisée de 0,1 % imputable sur leur contribution « plan de formation », cette dernière étant conventionnellement fixée à 1 % en application de l'accord-cadre du 3 février 1997 sur « les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés de la coopération agricole ».

Cette contribution sera appelée à compter de l'année 2007 sur la base de la masse salariale de l'année précédente.

Article 6.3

Création d'une section professionnelle « bétail et viande »

Les partenaires sociaux demandent conjointement au conseil d'administration d'OPCA 2, la constitution en son sein, d'une section professionnelle « bétail et viande » composée paritairemment d'un représentant par organisation syndicale et d'un nombre égal d'employeurs de la branche coopération bétail et viande.

La gestion des contributions mutualisées visées aux articles 6.1 et 6.2 ci-dessus est confiée à OPCA 2 dans le cadre de cette section professionnelle.

TITRE V

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 7

Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de branche

Les partenaires sociaux décident d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche coopération bétail et viande.

Cette commission est composée de 2 représentants par organisation syndicale de salariés et d'un nombre équivalent d'employeurs.

La présidence de la commission est assurée annuellement, à tour de rôle, par un représentant d'une organisation patronale ou syndicale.

La CPNEFP de la branche se réunira en tant que de besoin et au minimum 1 fois par an.

Article 7.1

Missions de la CPNEFP bétail et viande

La commission a pour objet d'étudier toutes les questions relevant de l'emploi et de la formation professionnelle. A cet effet, les missions de la commission consistent notamment :

- à prendre tous contacts nécessaires avec l'ensemble des institutions et organisations publiques et privées jouant un rôle en matière d'emploi et de formation ;
- à procéder à l'information réciproque des membres de la commission sur la situation de l'emploi et son évolution dans la branche et engager toutes réflexions à entreprendre dans son domaine de compétence ;
- à proposer les missions et études à réaliser par l'observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications, à suivre le déroulement des travaux qu'elle lui aura confiés et à s'assurer de leur bonne fin ;
- à définir les orientations de la section professionnelle « bétail et viande » prévue à l'article 6 du titre IV du présent accord et constituée au sein d'OPCA 2.

Plus particulièrement dans le domaine de la formation professionnelle, la commission aura pour rôle, en complément des articles 3.1, 3.3, 4.3 et 5.6 du présent accord :

- en ce qui concerne la professionnalisation :
 - d'actualiser la liste des qualifications susceptibles d'être acquises par les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation au titre de l'article L. 900-3 du code du travail (art. 3-1 du présent accord) ;
 - de préciser si nécessaire les publics pour lesquels la durée de l'action de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois ainsi que la liste des formations ou parcours de professionnalisation ouvrant droit au bénéfice de cette disposition (art. 3-3 du présent accord) ;
 - de préciser les publics pour lesquels la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement peut être portée à 40 % ainsi que la liste des formations ou parcours de professionnalisation pouvant bénéficier de cette disposition (art. 3-3 du présent accord) ;
 - de définir, pour la branche, les actions prioritaires ainsi que d'actualiser, en tant que de besoin, la liste des qualifications susceptibles d'être acquises par les bénéficiaires des périodes de professionnalisation (art. 4-3 du présent accord) ;
- en ce qui concerne le droit individuel à la formation (DIF) :
 - de mettre à jour chaque fois que nécessaire la liste des actions considérées comme prioritaires dans la branche ;
- en ce qui concerne les certificats de qualification professionnelle (CQP) institués dans la branche bétail et viande :
 - de procéder à la validation des CQP bétail et viande tant pour la création de nouveaux référentiels que l'actualisation des référentiels existants ainsi qu'à la validation du titre professionnel visé.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche bétail et viande informera la commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle dans la coopération agricole (CPNIEFP) des résultats de ses travaux, et notamment transmettra toutes informations relatives :

- à l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans le secteur coopératif bétail et viande ;
- aux priorités de formations professionnelles retenues par la branche (actions et publics prioritaires) dans le cadre des dispositifs de la professionnalisation et du droit individuel à la formation.

TITRE VI

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 8

Clause de non-dérogation

Les accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement, relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération bétail et viande, ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Article 9

Suivi de l'accord

Le suivi du présent accord est confié à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche, prévue au précédent titre.

Article 10

Révision

Le présent accord à durée indéterminée peut être révisé, en tout ou partie, par avenant se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, un projet sur le ou les articles concernés.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 2 mois suivant la réception de la demande de révision, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions du présent accord restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouveau texte remplaçant la partie révisée.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de modifications législatives ou réglementaires qui auraient des conséquences sur le contenu ou l'application du présent accord.

Article 11

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par chacune des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 12

Dépôt. – Entrée en vigueur. – Extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail. Il entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt.

Les parties demandent son extension.

Fait à Paris, le 6 février 2006.

(Suivent les signatures.)