

Brochure n° 3608

Convention collective nationale

IDCC : 7004. – **COOPÉRATIVES AGRICOLES LAITIÈRES**
(3^e édition. – Septembre 2005)

ACCORD DU 24 NOVEMBRE 2005 (1)
RELATIF À LA PROFESSIONNALISATION
DANS LA COOPÉRATION LAITIÈRE
NOR : AGRS0697015M

Entre :

La fédération syndicale nationale des coopératives laitières (FNCL),

D'une part, et

La SNCoA CFE-CGC ;

La FGTA-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les signataires soulignent leur volonté commune de faire du développement de la formation et des compétences une priorité majeure afin de répondre aux préoccupations des entreprises et des salariés de la coopération laitière.

La loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social du 4 mai 2004 a repris et enrichi le nouveau dispositif lié à la formation en alternance créé à l'initiative des partenaires sociaux.

Le contrat de professionnalisation a remplacé les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation, notamment pour les jeunes de moins de 26 ans.

De même, les salariés visés par le présent accord pourront compléter leur formation ou l'actualiser dans le cadre d'une période de professionnalisation.

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

C'est pourquoi, les signataires souhaitent développer la professionnalisation qui peut de plus permettre, par une personnalisation des parcours de formation, une meilleure égalité d'accès hommes-femmes à la formation professionnelle continue et ainsi favoriser la mixité, l'égalité, l'évolution professionnelle et l'emploi dans le secteur. Dans cet esprit, ils entendent favoriser l'accès à la formation des salariés les moins qualifiés.

Article 1^{er}

Le contrat de professionnalisation

Article 1.1

Objet du contrat de professionnalisation

Les parties signataires du présent accord décident la mise en place d'un contrat de professionnalisation dont l'objet est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir notamment un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par les instances paritaires de la branche, une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat s'agissant d'un CDD, ou d'une action de professionnalisation s'agissant d'un CDI, 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.

Article 1.2

Publics visés

Pour favoriser leur accès aux métiers proposés par les coopératives laitières et à l'emploi, le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ;
- aux jeunes de moins de 26 ans qui veulent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire.

Article 1.3

Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, celui-ci a une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée minimale peut être allongée jusqu'à 24 mois, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation peut être portée au plus à 24 mois.

Article 1.4

Durée de la formation

Les actions d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 20 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ou qualifiantes.

Article 1.5

Renouvellement du contrat à durée déterminée

Le contrat peut être renouvelé une fois pour la durée nécessaire, dans les conditions prévues à l'article 1.3, si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée en raison :

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

Article 1.6

Rémunération du salarié en contrat de professionnalisation

Afin de contribuer à l'indispensable effort de recrutement et de formation des jeunes et de renforcer l'attractivité des métiers proposés, les signataires souhaitent simplifier et améliorer très sensiblement la rémunération offerte, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

A cet effet, sauf dispositions plus favorables, les salariés perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à la rémunération minimale prévue, pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation, par les dispositions de la convention collective nationale des coopératives laitières, quels que soient l'âge du salarié en contrat de professionnalisation, sa qualification, la nature et la durée du contrat.

Article 2

La période de professionnalisation

Article 2.1

Objet de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi ou l'évolution professionnelle de salariés en contrat à durée indéterminée.

Article 2.2

Publics visés

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

a) Aux salariés dont la qualification n'est plus en adéquation au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, dans le cadre des priorités définies à l'annexe I du présent accord, qui pourront être précisées et adaptées, le cas échéant, annuellement par les instances paritaires de la branche, ou pour l'accès aux qualifications visées à l'article L. 900-3 du code du travail ;

b) Aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;

c) Aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

d) Aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;

e) Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail.

Article 2.3

Mise en œuvre de la période de professionnalisation

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 actions de formation de la période de professionnalisation sont réalisées prioritairement pendant le temps de travail, en particulier pour les salariés les moins qualifiés. Elles peuvent également se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ;
- de l'employeur après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 932-1 du code de travail.

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

Article 3

Prise en charge de la professionnalisation

Article 3.1

Financement

L'ensemble des coûts des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation dont bénéficient les salariés en contrat ou en période de professionnalisation sont pris en charge par l'OPCA2, dans la limite du financement disponible, sur les fonds versés par les entreprises au titre de 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. Ces coûts seront pris en charge sur les bases définies en annexe II.

Un bilan sera effectué à l'issue d'une période de 3 ans afin d'envisager, si besoin est, une éventuelle modulation de ces forfaits horaires.

Article 3.2

Gestion des financements

La gestion des financements mutualisés, définis ci-dessus, est confiée au conseil de gestion paritaire de la section professionnelle (coopération laitière), constituée au sein de l'OPCA2, dont les attributions sont ainsi étendues.

Celui-ci répartira les fonds disponibles, suivant les priorités et forfaits horaires retenus, dans le respect des règles applicables à l'OPCA2.

Le conseil de gestion pourra affecter une partie, le cas échéant, des fonds collectés à la réalisation d'actions communes avec d'autres branches de la Coopération agricole, ou dans le cadre d'une surmutualisation au sein de l'OPCA2.

Article 3.3

Elargissement des financements mutualisés

Afin d'augmenter les ressources disponibles pour le développement de la professionnalisation, la contribution plan de formation, mutualisée dans les entreprises de la coopération laitière d'au moins 10 salariés, versée à l'OPCA2 pour le financement des CQP, est augmentée à hauteur de 0,2 % de la masse salariale, et son utilisation est élargie.

Cette contribution mutualisée, dont le caractère obligatoire est ainsi confirmé, permettra au conseil de gestion paritaire précité de contribuer au financement de la professionnalisation, et plus généralement aux actions de formation diplômantes ou qualifiantes, ou correspondant à des projets collectifs ou individuels prioritaires, au sein des entreprises de la coopération laitière.

Elle permettra en outre de soutenir les actions de formation des entreprises occupant moins de 10 salariés, au sens de l'article L. 620-10 du code du travail entrant dans le champ d'application du présent accord.

Afin toutefois de poursuivre le développement des CQP, moyen privilégié de professionnalisation, 30 % des fonds présentement disponibles et des versements ultérieurs y demeureront affectés.

Article 4

Dispositions diverses

Article 4.1

Révision

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

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après la réception de la demande de révision. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

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

Article 4.2

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 4.3

Accords d'entreprises

Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

Article 4.4

Date d'effet

Le présent accord prend effet dès sa signature. Les parties signataires demandent son extension. Celui-ci sera déposé au service pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne.

Fait à Paris, le 24 novembre 2005.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Domaines de formation prioritaires

- formation aux métiers des coopératives laitières ;
- qualité ;
- hygiène et sécurité sanitaire des aliments ;
- informatique, traitement de l'information et réseaux, informatique industrielle, automatismes ;
- ressources humaines, management et gestion des entreprises ;
- montage et maintenance des équipements ;
- transport, manutention, magasinage, logistique ;
- achat, vente, négociation commerciale, marketing ;
- finances, comptabilité, gestion ;
- secrétariat, bureautique, informatique de gestion ;
- communication et information ;
- prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, et conditions du travail ;
- respect de l'environnement et prévention des risques industriels ;
- développement durable ;
- réglementation spécifique à l'activité de l'entreprise ;
- alphabétisation, savoirs de base et développement personnel ;
- développement des compétences linguistiques professionnelles du salarié.

ANNEXE II

Forfaits horaires de prise en charge par l'OPCA2 des coûts des actions organisées dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation

1. Formations dans le cadre des contrats de professionnalisation :
10 €/heure.

2. Formations dans le cadre des périodes de professionnalisation :
25 €/heure.