

FNEMSA

02 31 25 39 79

0140180962

Projet final soumis
à Signature**ACCORD RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Entre d'une part,

- La Fédération Nationale des Employeurs de la Mutualité Sociale Agricole
40 rue Jean Jaurès – Les Mercuriales
93547 BAGNOLET CEDEX

représentée par M. PELHATE

Et d'autre part,

- La Fédération Générale Agro-alimentaire (FGA-CFDT)

représentée par

- Le Syndicat National de l'Encadrement et des Employés de la Mutualité Agricole
(SNEEMA - CFE-CGC)

représenté par

- La Fédération Nationale des Personnels des Organismes Sociaux (CGT)

représentée par

- L'Union Nationale des Syndicats Autonomes Agriculture Agroalimentaire –
Syndicat National des Salariés de la Protection Sociale Agricole (UNSA Agriculture
Agroalimentaire-SNPSA)

représentée par

- La Fédération CFTC de l'Agriculture (CFTC AGRI)

représentée par

- La Fédération des Employés et Cadres (FO)

représentée par

Il a été négocié et conclu l'accord ci-après.

Préambule

02 31 25 39 79

FNEMSA

Titre 1 - Orientations et priorités de la formation professionnelleArticle 1 - Les orientationsArticle 2 - Les priorités**Titre 2 – Identification des besoins**Article 3 – Identification des besoins au niveau de la brancheArticle 4 – Identification des besoins du salarié

Article 4-1 - L'entretien annuel d'évaluation

Article 4-2 - L'entretien professionnel

Article 5- Rôle des autres acteurs**Titre 3 – Les moyens de la formation professionnelle**Article 6 -Le plan de formationArticle 7 - Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Article 7-1 - Ouverture du droit et durée du DIF

Article 7-2 - Cumul et anticipation

Article 7-3 - Priorités du DIF

Article 7-4 - Utilisation – Mise en œuvre du DIF

Article 7-5 – Financement du DIF

Article 7-6 – Transférabilité des droits au DIF

Article 7-7 – Rupture du contrat de travail

Article 8 - Articulation entre le plan et le DIFArticle 9 – Actions de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre du plan de formation et du DIFArticle 10 - Le contrat de professionnalisation

Article 10-1- Priorités

Article 10-2- Rémunération

Article 11 - La période de professionnalisation

Article 11-1- Publics visés

Article 11-2- Mise en œuvre

Article 11-3- Priorités

Article 12- Financement des contrats et périodes de professionnalisation**Titre 4 - Les modalités d'accompagnement des salariés**Article 13 - Le bilan de compétencesArticle 14 - La validation des acquis de l'expérience (VAE)Article 15 - Les actions d'information et de communication

Article 15-1 - Pour les salariés

Article 15-2 – Passeport formation

Article 15-3 - Pour les cadres

Titre 5 - Aides et incitations à la formation professionnelleArticle 16 - Primes**Titre 6 – Formalités de mise en oeuvre**Article 17 – Modalités d'informationArticle 18 – Adaptations conventionnellesArticle 19 – Suivi de l'accordArticle 20 - Application

02 31 25 39 79

FNEMSA

Préambule

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre la réforme de la formation professionnelle telle que prévue par la loi du 4 mai 2004, pour les salariés relevant de la convention collective de travail du personnel de la MSA.

La MSA étant confrontée, comme toute entreprise, aux évolutions majeures de son environnement, les parties signataires entendent conforter la place de la formation professionnelle comme levier stratégique en matière de Ressources Humaines.

En outre, la MSA considère que la formation est un atout pour concrétiser l'ambition inscrite dans la COG qui est de « disposer des ressources quantitatives et qualitatives au juste moment » et se doter par ailleurs des moyens pour « faire l'entreprise de demain avec les hommes et les femmes d'aujourd'hui ».

Au regard de l'évolution des attentes des collaborateurs et des besoins des entreprises, les signataires du présent accord souhaitent que les nouvelles dispositions légales confortent une politique de formation professionnelle personnalisée, accessible à tous, tout au long de leur carrière.

L'Institution affirme que le succès de la formation professionnelle repose sur la coopération de tous les acteurs, la construction des compétences individuelles résultant à la fois des actions de formations et d'apprentissage mais aussi des contextes de travail.

Cet accord servira de socle aux organismes adhérents à la FNEMSA pour déterminer leur politique de Ressources Humaines en matière de formation mais aussi en matière de fidélisation, de communication interne, de mobilité et de management sur la base d'une référence commune induisant :

- l'évaluation et le développement des compétences,
- l'organisation et l'efficacité de la formation,
- la professionnalisation et la transmission des savoirs.

En conséquence, par cet accord, et dans le respect des orientations et priorités définies aux articles 1 et 2 du présent accord, l'Institution confirme sa volonté de privilégier la formation pour :

- favoriser, chaque fois que possible, les passerelles entre les métiers afin d'assurer la relève et la mobilité fonctionnelle et / ou géographique dans un contexte d'évolution des organisations,
- renforcer la professionnalisation des métiers et la maîtrise des nouvelles technologies afin de positionner la MSA comme acteur de référence sur le terrain et promouvoir son action,
- accompagner par la formation professionnelle les cadres et l'ensemble des collaborateurs face aux changements et aux mutations afin d'assurer des services de qualité aux adhérents.

Les signataires affirment l'intérêt d'une démarche continue de formation. Ils considèrent que la formation constitue un atout et un investissement. Elle contribue à accroître l'efficacité tant pour les organismes que pour les salariés à qui elle apporte un moyen de réaliser leur projet professionnel dans le cadre des orientations de l'Institution.

Une attention particulière sera également portée à la situation comparée des hommes et des femmes dans l'accès à la formation. A ce titre, les parties signataires prennent l'engagement de traiter de cette question lors la négociation d'un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

02 31 25 39 79

FNEMSA

TITRE 1 – ORIENTATIONS ET PRIORITES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 1- Les orientations

Les orientations découlent des travaux institutionnels et du regard croisé des différents acteurs, professionnels des ressources humaines et partenaires sociaux.

La formation devra être un outil d'accompagnement face aux enjeux considérés comme prioritaires pour les années à venir et principalement les regroupements de moyens, l'évolution des métiers, les évolutions technologiques, l'amélioration de la qualité de service.

La MSA entend réaffirmer la vocation apprenante de l'entreprise pour que chaque collaborateur trouve l'opportunité de développer ses capacités d'adaptation, de changement et d'évolution par la confrontation entre les acquis de l'expérience et les nouveaux apprentissages.

Ainsi, pour favoriser ce processus, les formations en alternance et la formalisation de parcours de formation seront privilégiées car elles permettent de resituer les savoirs et les connaissances à acquérir, dans une responsabilité partagée entre l'entreprise et la personne formée.

Ce choix vient conforter une politique institutionnelle de développement professionnel. Il renforce l'idée de parcours, d'ouverture à une qualification ou à l'acquisition de compétences, soutenue en interne par la fonction tutorale reconnue et accompagnant à la fois les projets de mobilité fonctionnelle ou d'évolution professionnelle.

Les signataires affirment que l'efficacité de la formation sera accrue par la prise en compte, chaque fois que possible, du contexte, de l'organisation des acteurs, des rythmes d'apprentissage, en réalisant des actions de formation pragmatiques, reflet du local et impliquant le management pour le développement de la compétence individuelle et collective.

Afin d'atteindre ces objectifs, les besoins de formation devront être évalués au plus près des situations de travail et au plus près des attentes et des projets de chacun, en associant les cadres de proximité.

L'entretien annuel d'évaluation tel que prévu à l'article 62 de la Convention Collective est à ce titre un moment privilégié d'échanges pour déboucher sur l'expression personnalisée des besoins de formations.

D'une manière générale, la formation doit apporter prioritairement sa contribution à :

- la professionnalisation des nouveaux collaborateurs, occasion privilégiée de transmission des savoirs,
- une égalité d'accès à la formation entre les hommes et les femmes,
- la construction du projet professionnel de tous mais plus particulièrement de ceux qui abordent leur seconde partie de carrière.

02 31 25 39 79

FNEMSA

Article 2- Les priorités

A partir des orientations précitées et au regard des enjeux institutionnels, les actions à retenir prioritairement concernent :

- les adaptations professionnelles : les formations favorisant le maintien et le développement des compétences des salariés confrontés aux mutations professionnelles induites par les évolutions de métiers ou organisationnelles, en particulier à l'égard des salariés dont le niveau de qualification est le moins élevé, ou ceux qui occupent des emplois sensibles,
- le développement managérial : les formations visant à appuyer les cadres dans leur mission d'animation des équipes restent un axe permanent de la formation avec l'objectif de faire vivre, dans les pratiques quotidiennes, la prise en compte d'un contexte de changement,
- l'insertion des nouveaux embauchés dans les métiers de la protection sociale : elle passera notamment par tous les dispositifs de formation ouvrant éventuellement à des moyens complémentaires pour diversifier les modes de recrutement et par la sensibilisation aux valeurs de l'institution,
- la maîtrise de son parcours professionnel : les formations visant à savoir prendre du recul pour faire évoluer sa pratique professionnelle, valoriser ses acquis, développer de nouvelles stratégies professionnelles, par exemple en cas de mobilité fonctionnelle, et en particulier, pour les secondes parties de carrière.
- l'accompagnement des évolutions de carrière : l'évolution professionnelle et la promotion interne restent un des éléments clés de la politique de gestion des Ressources Humaines de la MSA. Les entreprises s'attacheront à mettre en œuvre des dispositifs d'identification, de suivi et de pilotage pour accompagner et favoriser la progression professionnelle.

TITRE 2 – IDENTIFICATION DES BESOINS

Article 3– Identification des besoins au niveau de la branche

Conformément aux dispositions légales, des négociations sont ouvertes, au sein de la Commission Paritaire de Négociation, tous les 3 ans sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Ces négociations sont menées notamment à partir des travaux des instances paritaires nationales compétentes.

Les parties signataires examineront la possibilité de créer une Commission de l'Emploi et de la Formation. Cet examen suppose au préalable une réflexion globale sur l'Instance Nationale de Concertation et l'Observatoire des Emplois qui doit s'appuyer sur un bilan de leur fonctionnement.

■

02 31 25 39 79

FNEMSA

La Commission Paritaire Négociation est également compétente pour fixer les objectifs des actions de formation suivies dans le cadre de la période de professionnalisation.

Il lui appartient également d'examiner la situation de l'emploi et son évolution prévisionnelle.

Article 4 – Identification des besoins du salarié

Dans un contexte d'évolution permanente de l'environnement et des métiers de la protection sociale, les parties signataires placent l'appréciation des compétences, la détection des potentiels, le recueil des souhaits individuels d'évolution professionnelle et d'orientation des salariés comme un des éléments de la politique RH.

Article 4-1 - L'entretien annuel d'évaluation

L'importance de l'entretien individuel et annuel d'évaluation prévu à l'article 62 de la Convention collective du personnel MSA du 22 décembre 1999 est ainsi réaffirmée et renforcée.

Cet entretien constitue un moment d'échanges privilégié pour le salarié et son cadre. Le rôle du cadre chargé de conduire cet entretien est fondamental. Au delà de l'identification des compétences adaptées au poste de travail, le cadre a pour mission de veiller au maintien et à l'évolution de la compétence de ses collaborateurs.

A ce titre, au cours de l'entretien annuel d'évaluation, devront être évoquées les possibilités de mobilité et d'évolution professionnelle du salarié en cohérence avec la politique de gestion prévisionnelle de l'entreprise sur laquelle l'encadrement devra recevoir toute information utile de la part de la direction.

Cet examen concerne tous les salariés de l'entreprise.

Les salariés qui n'auront pas suivi de formation pendant 5 ans feront l'objet d'une attention particulière.

L'organisation de l'entretien annuel sera anticipée pour les salariés de retour de congé maternité et parental ou de retour d'une longue absence (6 mois). Cet entretien, au cours duquel les besoins en formation du salarié seront plus particulièrement évoqués, doit se dérouler dans un délai maximum de deux mois suivant le retour.

Article 4-2 - L'entretien professionnel

A tout moment, et notamment lors de l'entretien annuel d'évaluation, un salarié ayant formalisé un projet professionnel peut demander à bénéficier, d'un entretien professionnel.

Cet entretien professionnel a pour objet de permettre à un salarié disposant d'un projet construit d'évolution professionnelle de le soumettre par écrit au responsable de la gestion des ressources humaines dans l'entreprise ou bien à un responsable qui, par sa position, peut avoir une vue globale des parcours de formation possibles pour la concrétisation du projet.

Cet entretien est donc distinct de l'entretien annuel d'évaluation et n'est pas soumis à périodicité. Il fait l'objet d'un compte rendu écrit.

Chaque organisme définit les modalités de préparation et de mise en œuvre de cet entretien compte tenu de ses caractéristiques propres. Il en informe les instances représentatives du personnel et les communique à l'ensemble du personnel.

02 31 25 39 79

FNEMSA

Article 5 – Rôle des acteurs

1° Les salariés

Dans la dynamique de co-responsabilité induite par la loi du 4 mai 2004, les parties signataires affirment que les salariés sont les acteurs à part entière de leurs projets et de leur investissement en formation.

2° La GRH

Le service des ressources humaines joue un rôle essentiel dans l'accompagnement des collaborateurs. Il met en perspective leur projet professionnel et sa connaissance de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) de l'entreprise.

3° L'encadrement

L'encadrement joue un rôle d'information, de conseil, de préconisation et d'organisation en matière d'actions de formation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences et de la formation auprès des salariés de son équipe. Ce rôle s'exerce de manière continue mais plus spécifiquement lors de l'entretien annuel d'évaluation.

Il est également investi d'un rôle de formateur et de révélateur de compétences.

Il doit être formé et informé dans son domaine de compétences mais aussi dans le champ du management.

4° Les tuteurs

Le tutorat s'exerce dans la mise en œuvre de la professionnalisation (contrat et période) en vue d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans ces dispositifs en support à l'évolution des compétences et/ou de la mobilité professionnelle des collaborateurs.

Le tuteur, choisi avec son accord par la Direction de l'organisme, appartient à l'encadrement.

Il ne peut exercer simultanément des fonctions de tutorat à l'égard de plus de 2 salariés.

Le tuteur a pour mission de :

- préparer et planifier les différentes étapes de la période de professionnalisation.)
- accueillir, aider, informer, guider le salarié pendant la durée de la phase de professionnalisation,
- accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- contribuer à l'acquisition des connaissances, de compétences et d'aptitudes du salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle.)
- veiller au respect de son emploi du temps,
- assurer la liaison avec l'organisme de formation chargé de mettre en œuvre les actions de professionnalisation,
- participer à l'évaluation des qualifications et des compétences acquises au cours et à l'issue du contrat et de la période de professionnalisation.)

02 31 25 39 79

FNEMSA

La prise en compte de cet investissement sera formalisée par une lettre de mission. Le tuteur disposera du temps nécessaire au suivi du ou des stagiaires concernés. Afin de permettre aux tuteurs de remplir efficacement leur mission d'accompagnement des collaborateurs concernés et de valoriser l'exercice du tutorat en MSA, des formations spécifiques leur seront proposées.

La fonction tutorale est considérée comme un accroissement de compétence, qui sera prise en compte parmi les éléments concourant à l'évolution professionnelle du salarié.

5° Les instances représentatives du personnel

Les parties signataires rappellent par le présent accord l'importance du rôle des instances représentatives du personnel sur les sujets liés à la formation.

Le comité d'entreprise est consulté tous les ans sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir.

Le Comité d'entreprise d'un organisme employant au moins 50 salariés constitue, en son sein, une commission de la formation dans les conditions définies par la loi. Cette commission est notamment chargée d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à l'information de ceux-ci dans ce domaine.

Le temps passé aux séances de cette commission par ses membres est payé comme temps de travail.

TITRE 3 – LES MOYENS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 6 – Plan de formation

Le comité d'entreprise est consulté tous les ans sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir.

Le plan de formation doit, en application des dispositions légales, préciser la nature des actions proposées par l'employeur en distinguant les trois catégories d'action de formation :

- les actions d'adaptation au poste de travail,
- les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi,
- les actions de développement des compétences.

Il appartient à chaque organisme adhérent de définir, dans le respect des prérogatives du comité d'entreprise, les objectifs poursuivis et les actions se rattachant aux trois catégories visées ci-dessus.

Une même action, en fonction du public et de l'objectif professionnel visé pourra éventuellement relever de différentes catégories.

Les partenaires veilleront à élaborer un plan de formation facilitant l'accès des salariés à temps partiel à la formation et plus particulièrement ceux dont le temps de travail est inférieur à 80 % d'un temps plein.

02 31 25 39 79

FNEMSA

Article 7 – Droit individuel à la formation

Le droit individuel à la formation permet au salarié sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée de bénéficier à son initiative et avec l'accord de l'employeur, d'actions de formation.

Les parties signataires entendent promouvoir le DIF afin que ce dispositif contribue au développement des actions menées en faveur de l'évolution professionnelle des salariés.

Article 7-1- Ouverture du droit et durée du DIF

Le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein ayant au moins un an d'ancienneté dans l'organisme, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Cette règle s'applique également aux salariés exerçant leur activité à temps partiel à raison d'au moins 80 % d'un temps plein.

Pour les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps partiel d'une durée inférieure à 80 % d'un temps plein, la durée du DIF est calculée prorata temporis, en fonction du taux d'activité.

La condition d'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'apprécie au 1^{er} janvier de chaque année.

Les salariés, qui justifient à cette date d'une année d'ancienneté dans l'organisme qui les emploie, bénéficient d'un DIF à hauteur de 20 heures.

Les salariés embauchés après le 1^{er} janvier en contrat à durée indéterminée à temps plein bénéficieront d'un DIF calculé au 1^{er} janvier de l'année civile suivante, en fonction du nombre de mois exécutés au titre du contrat de travail prorata temporis.

S'agissant de la période transitoire liée à la mise en place du DIF, les parties signataires conviennent que :

- Les salariés titulaires d'un CDI à temps plein ou à temps partiel dont le taux d'activité est d'au moins 80 %, qui justifient au 7 mai 2005 d'une année d'ancienneté dans l'organisme qui les emploie, bénéficient à compter du 7 mai 2005, d'un DIF à hauteur de 20 heures. Les salariés entrés, sous CDI à temps plein ou à temps partiel dont le taux d'activité est d'au moins 80 % dans l'organisme entre le 7 mai 2004 et le 6 mai 2005 bénéficieront, à compter du 7 mai 2005 d'un droit au DIF calculé prorata temporis.

- au 1^{er} janvier 2006, les salariés sous CDI à temps plein ou à temps partiel dont le taux d'activité est d'au moins 80 % présents dans l'organisme au moins depuis le 7 mai 2005, bénéficieront d'un droit au DIF de 14 heures, qui s'ajoute à l'éventuel droit à DIF déjà acquis et non consommé. Les salariés entrés, sous CDI à temps plein ou à temps partiel dont le taux d'activité est d'au moins 80 % dans l'organisme entre le 7 mai 2005 et le 31 décembre 2005 bénéficieront, à compter du 1^{er} janvier 2006 d'un droit au DIF calculé prorata temporis.

Un salarié embauché sous CDD peut bénéficier d'un DIF, prorata temporis, après 4 mois sous CDD au cours des 12 derniers mois. En ce qui concerne les CDD à temps partiel à raison d'au moins 80 % d'un temps plein, le calcul prorata temporis s'effectue à partir du droit à DIF des salariés à temps plein.

02 31 25 39 79

FNEMSA

Pour les salariés titulaires d'un CDD à temps partiel dont le taux d'activité est inférieur à 80 % d'un taux plein, la durée du DIF est calculée prorata temporis en fonction du taux d'activité.

Les périodes de suspension du contrat de travail sont sans incidence sur la détermination de la durée des droits au DIF des salariés (maladie, maternité, congé sans solde ...)

Le salarié est informé par écrit au plus tard le 31 janvier de chaque année du total des droits acquis au titre du DIF.

Article 7-2- Cumul et anticipation

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur 6 ans. Au terme de ces 6 ans, et à défaut d'utilisation de ces heures en tout ou partie, le DIF est plafonné dans la limite de 120h.

Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quelque soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis prorata temporis.

La possibilité d'anticiper en tout ou partie l'utilisation des droits au DIF est ouverte à l'ensemble des salariés. En cas d'accord entre le salarié et l'employeur et dans le respect des dispositions légales, des clauses de dédit-formation peuvent être conclues lorsque l'anticipation des droits au DIF est supérieure ou égale à 80 heures, soit 4 ans d'anticipation.

Article 7-3 - Priorités du DIF

Le DIF a pour objet de promouvoir prioritairement :

- les actions de formation qui s'inscrivent dans les axes prioritaires définis dans le plan dans la catégorie actions de formation liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi,
- les actions de formation qui s'inscrivent dans les axes prioritaires définis dans le plan dans la catégorie actions de formation ayant pour objet le développement des compétences,
- les actions relevant des périodes de professionnalisation.

Ainsi les organismes adhérents s'engagent à créer les conditions favorables pour que chaque salarié puisse exercer son droit individuel à la formation dans le cadre des objectifs qu'ils auront définis.

Article 7-4 - Utilisation – Mise en œuvre du DIF

La mise en œuvre du DIF est à l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le droit individuel à la formation peut être utilisé pour suivre :

- ① une action de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,
- ② une action de qualification,

02 31 25 39 79

FNEMSA

- ③ une action de prévention visant à réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des structures,
- ④ une action de bilan de compétences,
- ⑤ une action de validation des acquis de l'expérience.

Une première phase d'échanges doit avoir lieu prioritairement lors de l'entretien annuel permettant ainsi le recensement avec le cadre des souhaits d'actions de formation. A cette occasion les demandes d'actions de formation éligibles au titre du DIF doivent être évoquées. Les résultats de ce recensement sont transmis au service en charge de procéder aux arbitrages.



Le salarié doit, ensuite, pour la mise en œuvre de son droit à DIF, formaliser sa démarche en adressant une demande écrite auprès de son directeur avec copie à son responsable hiérarchique. Cette demande, qui peut aussi être formulée à toute période de l'année, est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou est remise en mains propres contre récépissé.

Lorsque la demande porte sur les actions de formation n°①, ②, ③, la demande doit comporter les mentions suivantes : nature de l'action de formation, intitulé de l'action, lieu, durée, dates de l'action, coût de l'action et dénomination du prestataire de formation pressenti ;

Lorsque la demande porte sur un bilan de compétences (④), la demande doit comporter les mentions suivantes : lieu, durée, dates, coût et dénomination de l'organisme prestataire pressenti ;

Lorsque la demande porte sur une action de validation des compétences (⑤), la demande doit comporter les mentions suivantes : diplôme, titre ou certificat de qualification postulé, lieu, durée, dates, et nature des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, coût et dénomination de l'autorité ou de l'organisme délivrant la certification.

La demande doit être déposée au moins deux mois avant le début de l'action.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation. Il précise les modalités de déroulement de l'action, notamment si elle s'effectue sur ou hors temps de travail. Le délai d'un mois commence à courir à compter du jour de la réception d'une demande complète c'est-à-dire contenant l'ensemble des éléments énoncés précédemment.

Les parties signataires insistent sur l'importance du dialogue et de la concertation entre l'employeur et le salarié pour la mise en œuvre du DIF. A ce titre, l'employeur pourra être amené, à la suite d'une demande du salarié d'action de formation au titre du DIF, à formuler des suggestions concernant le choix de cette action.

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation, l'AGECIF-CAMA assure par priorité l'instruction et de l'action de formation dans le cadre d'un CIF, sous réserve que cette action corresponde aux critères et priorités de l'AGECIF-CAMA. Si l'AGECIF-CAMA a pris une réponse positive de prise en charge de la demande de CIF, l'employeur est tenu de verser à AGECEF-CAMA le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis au titre du DIF et les frais de formation sur une base forfaitaire.

02 31 25 39 79

FNEMSA

Article 7-5 – Financement du DIF

Les frais de formation et d'accompagnement, ainsi que les éventuels frais de transport et d'hébergement correspondant aux droits ouverts au titre du DIF, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Le GDFPE participe au financement des formations réalisées au titre du DIF selon les priorités définies au présent accord.

Le niveau et les modalités de participation financières sont définis chaque année par le Conseil d'Administration du GDFPE sur proposition du conseil de section de la Mutualité Agricole.

Article 7-6 – Transférabilité des droits au DIF

En cas de mobilité entre deux organismes adhérents, le salarié conserve dans l'organisme d'accueil les droits au DIF acquis, avant mobilité. Ces droits sont dès lors à la charge de l'organisme d'accueil.

Sous réserve de réciprocité, les droits au DIF acquis dans un organisme adhérent sont transférables en cas de départ vers un autre organisme de sécurité sociale.

Article 7-7 – Rupture du contrat de travail**1° Démission du salarié**

Le salarié peut demander à bénéficier de son droit à DIF sous réserve que l'action de formation, de bilan compétences ou de VAE soit engagée avant la fin du préavis. Si tel n'est pas le cas, les droits à DIF sont perdus.

2° Départ en retraite

En cas de départ en retraite à l'initiative du salarié ou de l'employeur, les droits à DIF sont perdus.

3° Licenciement du salarié

En cas de licenciement sauf faute grave ou lourde, l'employeur doit mentionner dans la lettre de licenciement les droits acquis par le salarié au titre du DIF et la possibilité pour l'intéressé de demander, pendant son préavis, à bénéficier d'une action de formation de bilan de compétences ou de VAE.

- Si le salarié demande le bénéfice d'une action, l'employeur doit calculer le montant d'allocation de formation correspondant aux heures acquises et non utilisées au titre du DIF. Cette somme permet uniquement de financer, en tout ou partie, une action de formation, de bilan de compétences ou de VAE.

- Si le salarié ne présente aucune demande pour bénéficier du DIF, les droits à DIF sont perdus et ne sont en aucun cas valorisables sur le plan financier.

02 31 25 39 79

FNEMSA

Article 8 – Articulation entre le plan de formation et le DIF

Après avoir identifié les besoins en formation des salariés au regard de leurs compétences, les actions de formation sont réparties dans les deux catégories juridiques DIF / plan de formation selon les modalités suivantes :

Relèvent du plan de formation :

- les actions de formation relatives à l'adaptation au poste de travail. Ces formations sont obligatoirement suivies sur le temps de travail et ne peuvent jamais être suivies dans le cadre du DIF,
- les actions de formation suivies à la demande de l'employeur. Conformément aux dispositions légales, les actions de développement des compétences du plan de formation peuvent être suivies en dehors du temps de travail en cas d'accord écrit entre l'employeur et le salarié et en contrepartie d'engagements. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements concernent également les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié,
- les actions de formation demandées par le salarié et acceptées par l'employeur, lorsque le salarié a épuisé son droit à DIF. Conformément aux dispositions légales, les actions de développement des compétences du plan de formation peuvent être suivies en dehors du temps de travail en cas d'accord écrit entre l'employeur et le salarié et en contrepartie d'engagements. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements concernent également les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié,

Relèvent du DIF les actions de formation demandées par le salarié et acceptées par l'employeur :

- ces actions se dérouleront en totalité sur le temps de travail si elles s'inscrivent dans les axes prioritaires définis dans le plan de formation. Par accord entre l'employeur et le salarié et à titre exceptionnel, il pourra être prévu que ces actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail,
- ces actions se dérouleront hors temps de travail si elles ne s'inscrivent pas dans les axes prioritaires définis dans le plan de formation. Par accord entre l'employeur et le salarié et à titre exceptionnel, il pourra être prévu que ces actions de formation se déroulent sur le temps de travail.

02 31 25 39 79

FNEMSA

Lorsqu'un salarié travaillant à temps partiel suit une action de formation sur le temps de travail dans le cadre du plan annuel de formation ou du DIF, le temps de formation éventuellement effectué par le salarié à temps partiel en dehors de la répartition habituelle de ses jours de travail est compensé par une récupération d'une durée équivalente selon des modalités fixées par la direction en concertation avec l'intéressé.

Article 9 – Actions de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre du plan de formation et du DIF

Conformément aux dispositions légales, les heures de formation effectuées hors du temps de travail donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation au bénéfice du salarié. Cette allocation est versée au plus tard à la date normale d'échéance de la paie du 2^{ème} mois suivant celui où les heures de formation ont été effectuées en dehors du temps de travail.

Dans l'hypothèse du suivi d'actions de formation en dehors du temps de travail, les salariés doivent s'assurer que la mise en œuvre de ces actions ne contrevient pas aux règles relatives au repos quotidien et hebdomadaire qui leur sont applicables. Par ailleurs, ces actions ne sauraient avoir lieu pendant les périodes de repos correspondant aux 5 semaines de congés payés.

Article 10 – Le contrat de professionnalisation

L'insertion professionnelle des nouveaux collaborateurs constitue un enjeu fondamental pour le renouvellement de la pyramide des âges en Mutualité Sociale Agricole.

Les contrats de professionnalisation permettent aux jeunes et aux demandeurs d'emploi d'obtenir, par le biais de formations théoriques et pratiques alternées, à la fois une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme et une expérience professionnelle.

Les parties signataires entendent en conséquence mettre en place et développer le recours au contrat de professionnalisation, en faveur des jeunes âgés de moins de 26 ans souhaitant compléter leur formation initiale dans ce cadre, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

Le contrat de professionnalisation s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires qui lui sont applicables.

Lorsque le salarié est recruté en contrat à durée indéterminée, la durée de la période d'essai ainsi que les avantages dont peut bénéficier le salarié pendant cette période sont déterminés dans les conditions précisées à l'article 26 de la convention collective du personnel. Il est entendu que pendant toute la durée de l'action de professionnalisation, le salarié relève pour sa rémunération de l'article 10-2 du présent accord.

Lorsque le salarié est recruté en contrat à durée déterminée, la durée de la période d'essai est fixée dans le cadre des dispositions légales et réglementaires. Par ailleurs, le salarié relève pour sa rémunération de l'article 10-2 du présent accord.

02 31 25 39 79

FNEMSA

Article 10-1- Priorités

La durée du contrat de professionnalisation est déterminée en fonction de la durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée.

La durée de l'action de professionnalisation est portée à 24 mois maximum pour les publics accueillis dans les organismes adhérents la FNEMSA et préparant les qualifications professionnelles, les diplômes ou les actions de professionnalisation qu'ils considèrent comme prioritaires.

Sont prioritaires :

- les diplômes et titres homologués dans les domaines du travail social, de la prévention des risques professionnels, de l'informatique, des statistiques, du marketing, du droit des affaires, de la fiscalité, des finances, de l'assistanat - bureautique, de la comptabilité, de la gestion,

- les qualifications visant des jeunes et des demandeurs d'emploi et désirant se destiner aux métiers de la protection sociale notamment les licences professionnelles.

Article 10-2- Rémunération

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la rémunération des contrats de professionnalisation ne peut être inférieure :

		Bénéficiaire non titulaire d'une qualification égale à un baccalauréat professionnel ou équivalent	Bénéficiaire titulaire d'une qualification égale à un baccalauréat professionnel ou équivalent
Bénéficiaire âgé de moins 26 ans	Moins de 21 ans	55 % du coefficient de l'emploi occupé	65 % du coefficient de l'emploi occupé
	Plus de 21 ans	70 % du coefficient de l'emploi occupé	80 % du coefficient de l'emploi occupé
Bénéficiaire âgé d'au moins 26 ans	Perçoit une rémunération qui ne peut être inférieure : - ni au Smic, - ni à 85 % du coefficient de l'emploi occupé		

Cette rémunération est versée pendant toute la durée du contrat lorsqu'il est à durée déterminée ou uniquement pendant l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

Article 11 – La période de professionnalisation

02 31 25 39 79

FNEMSA

Les parties signataires entendent faire de la période de professionnalisation un élément moteur d'accompagnement du déroulement du parcours professionnel des salariés sous contrat à durée indéterminée, afin de permettre leur maintien dans l'emploi. La période de professionnalisation est suivie soit dans le cadre du plan de formation, soit dans le cadre du DIF.

Article 11-1- Publics visés

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

Elle est ouverte prioritairement :

- aux salariés dont la qualification doit être adaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par le présent accord, Il en est ainsi des salariés occupant des emplois sensibles ou les salariés dont le niveau de qualification est le moins élevé.
- aux salariés qui comptent vingt ans d'ancienneté dans l'institution ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie,
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental à plein temps de plus d'un an.
- aux salariés qui reprennent leur activité après une longue absence de plus de 6 mois (congé maladie, sabbatique, permanent syndical...).

Article 11-2- Mise en œuvre

La mise en œuvre de la période de professionnalisation est fondée sur :

- l'adaptation du parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de son bénéficiaire ;
- l'alternance des périodes de formation proprement dites et de l'exercice d'activités professionnelles en lien avec la qualification visée ;
- l'évaluation des compétences et de la qualification professionnelle acquise.

Afin d'atteindre ces objectifs, les actions de VAE sont encouragées.

02 31 25 39 79

FNEMSA

Article 11-3- Priorités

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, (comme par exemple un baccalauréat professionnel, un BTS, un DESS ou un diplôme d'ingénieur), correspondant aux métiers exercés en MSA.

Conformément aux orientations et priorités définies aux articles 1 et 2, les périodes de professionnalisation permettent également aux salariés de participer aux actions de formation suivantes :

- actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation professionnelle, le maintien et le développement des compétences des salariés confrontés aux mutations induites par les évolutions de métier ou organisationnelles,
- actions ayant pour objet de favoriser le développement des compétences managériales avec l'objectif de prendre en compte dans la pratique un contexte de changement,
- actions ayant pour objet de favoriser la maîtrise du parcours professionnel notamment en cas de mobilité fonctionnelle.

Les actions de formation éligibles à la période de professionnalisation sont d'une durée d'au moins 70 heures et d'au plus 400 heures. Cette durée peut inclure plusieurs modules successifs de formation proprement dite, qu'ils soient suivis en présentiel, ou à distance avec utilisation éventuelle des technologies de l'information et de la communication.

Article 12- Le financement des contrats et périodes de professionnalisation

Le GDFPE participe au financement des périodes de professionnalisation en veillant à donner priorité aux salariés en deuxième partie de carrière et à ceux dont le poste est appelé à être modifié.

Le montant forfaitaire horaire de prise en charge est fixé par le GDFPE.

TITRE 4 – LES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES**Article 13- Bilan de compétences**

Le bilan de compétence permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles afin de définir son projet professionnel qui peut éventuellement se situer hors MSA.

- Le bilan de compétences est réalisé à l'initiative du salarié qui peut disposer à sa demande d'un congé de bilan de compétences dans le cadre des dispositions légales et selon les modalités prévues par l'AGECIF-CAMA, à l'instar de CAP Projet.

02 31 25 39 79

FNEMSA

Les parties signataires invitent les organismes adhérents à diffuser toute information concernant l'ensemble des actions offrant aux salariés l'opportunité de s'inscrire dans une dynamique de changement en tenant compte des évolutions de l'environnement et mises en œuvre par l'AGECIF-CAMA.

- Chaque organisme adhérent peut proposer par ailleurs, sur la base du volontariat, des bilans de compétences aux salariés afin de déterminer les parcours de formation individualisés assurant la meilleure adéquation entre le projet professionnel à définir et les possibilités de l'entreprise. Dans cette hypothèse, il est financé par l'entreprise, sur le plan de formation. En cas d'accord entre le salarié et l'employeur, le bilan de compétences pourra être suivi sur le DIF.

Article 14 - La Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.)

La VAE est le droit individuel à la reconnaissance de l'expérience professionnelle, sociale et/ou bénévole pour l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme.

Les signataires de l'accord portent une attention spécifique à l'intégration dans les parcours de formation, notamment pour les personnes les moins diplômées, du dispositif Validation des Acquis de l'Expérience pour permettre l'accès aux diplômes du Répertoire national de certification professionnelle correspondant aux métiers exercés en MSA.

Dans cet esprit, les organismes adhérents informeront les salariés sur le dispositif Validation des Acquis de l'Expérience, et sur les possibilités ouvertes par l'AGECIF-CAMA dans ce domaine et les accompagneront dans cette démarche, afin de conforter des projets professionnels validés par l'entreprise.

Les salariés souhaitant faire valider les acquis de leur expérience en vue d'acquérir un titre ou un diplôme certifié bénéficieront à cet effet d'un congé dont la durée ne peut excéder 24 heures de temps de travail, consécutives ou non. Conformément aux dispositions légales, ce congé n'est soumis à aucune condition d'ancienneté.

En cas d'accord entre le salarié et l'employeur l'action de VAE pourra être suivie sur le DIF.

Article 15 – Les actions d'information et de communication

Article 15-1- Pour les salariés

Tout salarié bénéficie désormais de différents outils pour être acteur de son itinéraire professionnel.

Les organismes adhérents s'engagent à communiquer aux salariés les diverses modalités de départ en formation et les dispositifs existants. De plus, les organismes adhérents informeront annuellement les salariés, par écrit au plus tard le 31 janvier de chaque année de la situation de leur droit individuel de formation.

02 31 25 39 79

FNEMSA

Article 15-2 – Passeport formation

Le salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation. Il pourra disposer à cet effet d'un modèle diffusé par la FNEMSA. A sa demande, l'employeur fournit les informations dont il dispose concernant les emplois occupés et les formations suivies. Le passeport formation est la propriété du salarié qui conserve la responsabilité de son utilisation.

Article 15-3- Pour les cadres

La loi du 4 mai 2004 induit la double implication du salarié et de l'entreprise ; à ce titre, la formation doit plus encore faire l'objet d'une démarche concertée entre le salarié et son cadre. Des actions d'information/communication auprès des cadres viseront à leur donner une meilleure visibilité de leur rôle dans l'accompagnement des projets professionnels de leurs collaborateurs, en lien avec les évolutions de l'entreprise.

TITRE 5 – AIDES ET INCITATIONS A LA FORMATION PROFESSIONNELLE**Article 16 – Primes**

La question des primes liées à la formation sera étudiée dans le cadre d'un avenant de révision de la convention collective.

Cet avenant précisera que des primes pourront être versées à l'occasion du suivi de certains parcours de professionnalisation validés au plan institutionnel, la liste de ces parcours faisant l'objet d'un accord spécifique.

Les parties signataires s'engagent à inscrire ce sujet à l'ordre du jour de la CPN d'octobre.

TITRE 6 – FORMALITES DE MISE EN OEUVRE**Article 17 – Modalités d'information**

Compte tenu des enjeux liés à la formation professionnelle, telle que mise en place par les partenaires sociaux, les parties signataires estiment indispensable que le nouveau dispositif soit porté à la connaissance des CE, de l'encadrement et du personnel des organismes adhérents dans un délai maximum de 2 mois suivant l'agrément du présent accord.

Article 18 – Adaptations conventionnelles

Une négociation d'un avenant de révision destiné à adapter le dispositif conventionnel (sous-titre I du titre IX) au contenu du présent accord sera ouverte.

02 31 25 39 79

FNEMSA

Article 19- Suivi de l'accord

Les parties signataires s'engagent à dresser un premier bilan du présent accord au cours du premier semestre 2007.

Article 20- Application

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet au jour de son agrément.

Il ne constitue pas un engagement unilatéral de l'employeur mais un accord comportant comme conditions suspensives l'agrément ministériel et l'absence d'opposition par les organisations syndicales dans les conditions prévues par la loi.

Il pourra être dénoncé ou révisé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 2 de la convention collective de travail du personnel de la MSA du 22 décembre 1999.

Il ne pourra être dérogé au présent accord par une négociation d'entreprise.

Fait à Bagnolet, le

Pour la Fédération Nationale des Employeurs
de la Mutualité Sociale Agricole
(FNEMSA)

Pour la Fédération Générale Agro-alimentaire
(FGA-CFDT)

Pour le Syndicat National de l'Encadrement et
des employés de la Mutualité Agricole
(SNEEMA - CFE-CGC)

Pour la Fédération Nationale
des Personnels des
Organismes Sociaux (CGT)

Pour l'Union Nationale des Syndicats Autonomes
Agriculture Agroalimentaire - Syndicat National
des Salariés de la Protection Sociale Agricole
(UNSA Agriculture Agroalimentaire-SNPSA)

Pour la Fédération des Syndicats Chrétiens
des Organismes et Professions de
l'Agriculture (CFTC AGRIC)

Pour la Fédération des Employés et Cadres
(FO)