

Brochure n° 3611

**Convention collective nationale**

IDCC : 7008. – **PERSONNEL DES ORGANISMES  
DE CONTRÔLE LAITIER**

**AVENANT N° 1 DU 15 NOVEMBRE 2006 (1)**

SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : *AGRS0797101M*

IDCC : 7008

Entre :

La fédération française de contrôle laitier (FCL),

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

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

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

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

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Modifications du chapitre B de l'article 9*

*« Conditions spécifiques aux salariés sous contrat à durée déterminée »*

Le chapitre B de l'article 9 est remplacé par le texte suivant :

**9.10. Principes**

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

---

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

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

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

Le DIF s'exerce pendant l'exécution du CDD.

Le salarié peut demander à bénéficier de ses droits acquis au titre du DIF dès le début du 5<sup>e</sup> mois de son contrat.

### 9.11. Mise en œuvre

Chaque salarié en CDD de plus de 4 mois est informé individuellement par écrit, à la signature de son contrat, des droits individuels que l'exécution de son contrat va lui permettre d'acquérir mensuellement. Si le contrat court sur plus de 1 année civile, il est informé avant le 31 mars de ses droits acquis au 31 décembre de l'année précédente.

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

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

A compter de la date de la 1<sup>re</sup> présentation de la demande conforme, l'employeur dispose de 1 mois calendaire pour notifier sa réponse. La réponse doit être écrite et motivée. L'absence de réponse vaut acceptation du choix de l'action.

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

## **Article 2**

### *Modification de l'article 9.3*

#### *« Mise en œuvre du DIF : calcul des droits »*

Le 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 9.3 :

« Pour le calcul des droits au DIF, sont considérées comme du temps de travail, les absences pour :

- maladie et accident de la vie civile, lorsque ces périodes sont assimilées par la loi ou par la convention collective à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ;
- maladie professionnelle ;
- accident du travail ;
- congé de maternité et de paternité ;
- congé d'adoption. »

est supprimé.

## **Article 3**

### *Modification de l'article 15*

#### *« Validation des acquis de l'expérience »*

L'article 15 est remplacé par le texte suivant :

« Les partenaires sociaux considèrent que le dispositif de validation des acquis de l'expérience constitue une priorité car il permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, ou d'un CQP établi par la CPNEF et enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé par l'article L. 335-6 du code de l'éducation. »

## **Article 4**

### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 15 novembre 2006.

(Suivent les signatures.)