

Convention collective nationale

IDCC : 7509. – **GROUPEMENT DES ORGANISMES DE FORMATION
ET DE PROMOTION AGRICOLE (GOFPA)**

ACCORD-CADRE DU 5 JUIN 2007

RELATIF AU DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION DANS LES ORGANISMES
À BUT NON LUCRATIF, PRIVÉS, LAÏCS, GESTIONNAIRES D'ÉTABLISSE-
MENTS D'ENSEIGNEMENT AGRICOLE FONCTIONNANT SELON LE RYTHME
APPROPRIÉ OU À TEMPS PLEIN

NOR : *AGRS0797182M*

IDCC : *7509*

Entre :

Le groupement des organismes de formation et de promotion agricoles
(GOFPA),

D'une part, et

Le syndicat national de l'enseignement chrétien (SNEC) CFTC ;

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

Le syndicat national de la formation permanente (SNFP) CFE-CGC ;

Le syndicat national des personnels de l'enseignement et de la formation
privée (SNPEFP) CGT ;

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire de la métro-
pole, à tous les organismes, y compris les centres de formation profes-
sionnelle continue et les centres de formation d'apprentis agricoles, à but
non lucratif, privés laïcs, dont les membres sont des parents d'élèves ou des
structures professionnelles, économiques ou sociales, gestionnaires d'éta-
blissements d'enseignement agricole fonctionnant selon le rythme approprié
ou à temps plein.

Sont exclus du présent accord les organismes gestionnaires suivants :
chambres consulaires, mutualité sociale agricole, et les organismes privés
concernés par d'autres conventions collectives ou protocoles sociaux.

Sont exclus du champ d'application du présent accord les enseignants contractuels de l'Etat.

Article 2

Le principe du DIF

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein bénéficie, par année civile, d'un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures.

Les droits acquis annuellement par un salarié à temps plein peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans.

Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 126 heures.

Ce plafond de 126 heures s'applique également aux salariés à temps partiel quel que soit le nombre d'années d'acquisition des droits.

Les parties conviennent que pour l'ouverture du droit individuel à la formation l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'apprécie au 1^{er} janvier de chaque année.

Pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Pour les salariés embauchés en cours d'année civile, leur droit individuel à la formation est calculé *pro rata temporis* au 1^{er} janvier de l'année suivant l'embauche, en fonction du nombre de mois complets exécutés au titre de leur contrat de travail, le nombre d'heures obtenu étant arrondi au nombre entier supérieur.

Pour les salariés à temps partiel, la quotité de temps partiel s'apprécie, en cas d'annualisation, sur le temps de travail annuel, dans les autres cas sur l'horaire hebdomadaire.

Les salariés employés à temps partiel acquièrent un droit d'une durée calculée *pro rata temporis* avec un arrondi à l'heure entière supérieure.

Au 1^{er} janvier de chaque année, l'employeur ou son représentant informe chaque salarié, par écrit, sur support papier ou informatique, du nombre d'heures auquel s'élève son droit individuel à la formation.

Article 3

DIF et contrat à durée déterminée

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée pourront bénéficier du droit individuel à la formation *pro rata temporis*, sous réserve de justifier d'une ancienneté de 3 mois consécutifs dans l'association au cours des 12 derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Le FONGECIF ou le FAFSEA dont relève l'entreprise assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due à ces salariés.

Le départ du salarié dans le cadre du DIF est subordonné à l'acceptation du dossier par l'organisme auprès duquel le salarié fait sa demande.

Article 4

Conditions de l'exercice du DIF

Dans les conditions définies par l'article L. 933-2 du code du travail, la mise en œuvre du DIF que le salarié a acquis relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée, qui peut prendre en compte les priorités définies à l'article 5, est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de formation.

La demande du salarié doit être déposée au moins 2 mois avant le début de la formation. Par exception, en cas d'action de formation débutant pendant le mois de septembre, la demande du salarié doit être déposée au plus tard le 1^{er} juin qui précède. Cette demande doit comporter les mentions suivantes :

- intitulé de l'action ;
- modalités de déroulement de l'action ;
- durée de l'action ;
- date de début et de fin de l'action ;
- coût de l'action ;
- dénomination du prestataire de formation pressenti.

Le choix de l'organisme de formation et les conditions de formation sont arrêtés entre le salarié et l'entreprise.

Lorsque la réponse est positive, l'employeur et le salarié concluent la convention de formation professionnelle continue visée à l'article L. 920-1 du code du travail.

Article 5

Actions prioritaires du DIF

Peut être mise en œuvre dans le cadre de l'action du DIF :

- toute action s'inscrivant dans le cadre des priorités de notre branche, telles que définies annuellement par la CPNE ;
- toute action de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- toute action permettant de réaliser un bilan de compétences ou de faire valider les acquis de l'expérience ;
- toute action de qualification reconnue par la convention collective GOFPA ou par le registre national des métiers.

Dans le cadre de ces actions de formation, l'entreprise dépose auprès de l'OPCA compétent une demande de prise en charge des dépenses de formation afférentes à l'action de formation.

L'organisme informe l'employeur et le salarié, avant le départ en formation du salarié, de la prise en charge de l'action au titre du DIF du salarié.

Article 6

Modalités du DIF

Le droit à la formation permet au salarié de bénéficier d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail.

Toutefois, l'employeur peut négocier avec le salarié, sous forme d'un accord écrit, la réalisation de ces actions de formation sur tout ou partie du temps de travail, notamment dans le cadre des formations s'inscrivant dans les actions prioritaires de la branche.

La convention conclue entre le salarié et l'employeur précisera sur quel temps l'action de formation sera mise en œuvre.

Article 7

Désaccord

Lorsqu'il est constaté un désaccord entre le salarié et l'employeur sur l'action de formation dans le cadre du DIF pendant 2 exercices civils consécutifs, les dispositions de l'article L. 933-5 du code du travail s'appliquent.

Les partenaires sociaux de la branche incitent les entreprises à motiver leur refus au salarié par écrit.

Article 8

Départ de l'établissement

En cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde, le salarié peut demander par écrit, avant la fin du délai de son préavis, le bénéfice de son DIF.

Dans ce cas, les droits acquis au titre du DIF financeront en tout ou partie une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Le financement se fait à hauteur de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation, et n'ayant pas été utilisées, calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise.

Pour tout licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, l'employeur informera le salarié de ses droits en matière de DIF dans la lettre de licenciement. Il indiquera notamment la possibilité pour le salarié de demander pendant le délai congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

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

Article 9

Transférabilité du DIF dans la branche

Après un licenciement économique dans un établissement, le salarié qui retrouve un emploi dans un autre établissement soumis à la convention collective GOFPA, dans un délai de 12 mois après la fin du contrat de travail, conserve la totalité de son droit acquis et non utilisé.

Pour bénéficier de la transférabilité, le salarié doit informer le nouvel employeur de la situation de ses droits acquis antérieurement, au plus tard lors de son embauche.

L'utilisation du droit transféré s'effectue dans le nouvel établissement dans les mêmes conditions que si le droit y avait été acquis.

Article 10

Commission paritaire de suivi

10.1. Suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi, composée d'un nombre égal de représentants des organisations signataires de salariés et des employeurs, est chargée du suivi du présent accord.

Cette commission est mise en place dès la signature de l'accord. Elle aura pour mission de faire le point sur les conditions d'application du présent accord et les éventuelles difficultés.

Elle pourra également être saisie par les salariés, les employeurs ou les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires des éventuelles difficultés d'interprétation ou de mise en place du présent accord.

Cette commission, qui se réunira une fois par an, sera présidée alternativement chaque année par un représentant du collège salarié ou un représentant du collège employeurs, assisté d'un secrétaire choisi parmi les représentants de l'autre partie.

La prise en charge par l'employeur des frais de déplacement des représentants syndicaux membres des organisations siégeant à cette commission se fera sur justificatifs sur les bases :

- de la réunion annuelle prévue ci-dessus ;
- des frais de déplacement calculés dans la limite maximale du prix kilométrique SNCF, 2^e classe, majoré des suppléments obligatoires.

En application de l'article L. 132-17 du code du travail, il n'est pas fait de retenue de rémunération pour la participation du salarié dûment désigné par les organisations signataires pour participer aux réunions de la commission de suivi.

10.2. Litiges individuels

En cas de litige individuel entre un salarié et son employeur sur l'application du présent accord, la commission composée paritairement pourra être saisie dans le cadre d'une procédure de conciliation.

La commission est saisie par lettre recommandée adressée au président. Les coordonnées de celui-ci sont portées chaque année à la connaissance des salariés par voie d'affichage. Le président fixe une date de réunion de la commission dans le délai de 1 mois suivant la date de réception de la saisine, en vue d'une conciliation. Il en informe le demandeur et la partie adverse qui dispose d'un délai de 15 jours pour signifier par écrit qu'elle accepte ou refuse cette réunion de conciliation. L'absence de réponse dans ce délai est considérée comme un refus.

La commission entend le demandeur (ou son représentant) puis l'autre partie, et propose une solution. En cas de refus ou en l'absence de réponse de la partie adverse, le président et le secrétaire dressent un procès-verbal de non-conciliation, qu'ils adressent de la même façon aux deux parties. Les échanges de correspondances se font en recommandé avec avis de réception.

Ce procès-verbal de non-conciliation pourra constituer une pièce à verser à un éventuel dossier de contentieux.

Article 11

Formalités

11.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

11.2. Adhésion

Conformément à l'article L. 132-9 du livre I^{er} du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative qui n'est pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Notification devra également en être faite dans le délai de 8 jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

11.3. Révision

L'accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires de l'accord, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à tous les organismes représentatifs dans la branche, notamment si une modification des dispositions législatives ou réglementaires ayant présidé à la conclusion et à la mise en œuvre du présent accord venait à modifier l'équilibre du dispositif.

Toute demande de révision devra être accompagnée d'un projet de nouvelle rédaction et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

11.4. Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée par l'auteur de la dénonciation à tous les signataires de l'accord.

11.5. Date d'effet

Conformément aux dispositions légales, cet accord sera déposé au service pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes de Bobigny.

Cet accord sera applicable à compter du jour qui suivra son dépôt auprès des services compétents.

Son extension est demandée.

Fait à Pantin, le 5 juin 2007.

(Suivent les signatures.)