

Accord professionnel

**ORGANISMES À BUT NON LUCRATIF, PRIVÉS, LAÏCS,
GESTIONNAIRES D'ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT AGRICOLE**

ACCORD DU 29 OCTOBRE 2007
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE
NOR : AGRS0897137M

Entre :

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

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

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,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La formation est un investissement. Elle est l'un des moyens privilégiés pour que les salariés développent en temps opportun des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation.

Les parties contractantes considèrent également la formation professionnelle continue comme un droit individuel et collectif devant répondre aux aspirations professionnelles et personnelles des salariés.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux entendent ainsi rappeler les objectifs du dispositif de formation tout au long de la vie professionnelle.

Section 1

Les actions de formation professionnelle tout au long de la vie

Article 1.1

Définitions

Chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

La mise en œuvre de ce principe s'effectue au travers de la formation professionnelle continue et d'une typologie d'actions de formation :

1. Les actions de lutte contre l'illettrisme et d'apprentissage de la langue française.

2. Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle. Elles ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle.

3. Les actions d'adaptation et de développement des compétences :

a) Les actions d'adaptation de salariés à l'emploi. Elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;

b) Les actions d'adaptation à l'évolution des emplois. Elles ont pour objet d'assurer une formation permettant de mieux exercer ou d'exercer une fonction ou un emploi.

4. Les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée.

5. Les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée.

6. Les actions de prévention. Elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant des travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise.

7. Les actions de conversion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente.

8. Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. Elles ont pour objet d'offrir aux travailleurs les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative.

9. Les actions de formation continue relatives à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-11 du code de la santé publique.

10. Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

11. Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNE de la branche, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

12. Les actions permettant l'acquisition d'une qualification :

a) Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

b) Soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche ;

c) Soit figurant sur une liste établie par la CPNE de la branche professionnelle.

12. Les actions de formation continue relatives au bien-être du salarié au travail (prévention des risques, gestes et postures).

Article 1.2

La validation des acquis de l'expérience

2.0. Droit à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valoir les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles.

2.1. Intégration dans le champ de la formation professionnelle continue.

Les actions mises en œuvre en vue de la validation des acquis de l'expérience sont celles définies dans l'article 1^{er} ci-dessus.

2.2. Principe de la validation des acquis de l'expérience.

Tout salarié qui a exercé pendant au moins 3 ans, de façon continue ou non, une activité professionnelle, salariée, non salariée ou bénévole, en rapport avec l'objet de sa demande peut demander la validation des acquis de son expérience pour justifier tout ou partie des connaissances et aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme ou titre délivré au nom de l'État par un établissement d'enseignement supérieur.

Pour l'appréciation de la durée d'expérience requise, les périodes de formation initiale ou continue, quel que soit le statut de la personne, ainsi que les stages de formation en milieu professionnel effectués pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre ne sont pas pris en compte.

2.3. Mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience.

La VAE peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé de validation des acquis.

Elle peut être également mise en œuvre à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation. Dans ce cas, la validation ne pourra être réalisée qu'avec le consentement du salarié. Le refus opposé par ce dernier ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

2.4. Mise en œuvre du congé par le salarié.

Pour bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience, le salarié doit formuler une demande d'autorisation d'absence.

Cette demande précise le diplôme, le titre ou le certificat de qualification postulé, et indique les dates, la nature et la durée des actions permettant au salarié de faire valider les acquis de leur expérience ainsi que la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification.

Cette demande doit être transmise à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation.

2.5. Réponse de l'employeur.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose de 30 jours pour faire connaître par écrit son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence.

Si l'employeur décide de reporter le congé, ce report ne peut excéder 6 mois à compter de la réception de la demande.

2.6. Délai de franchise.

Le salarié qui a bénéficié d'une autorisation d'absence pour effectuer les actions de VAE ne peut prétendre, dans la même entreprise, obtenir une nouvelle autorisation dans le même but avant 1 an.

En revanche, cette autorisation n'est pas prise en compte dans le calcul du délai de franchise applicable au congé de bilan de compétences et au congé d'enseignement technologique ou professionnel.

2.7. Durée du congé.

La durée du congé de VAE est de 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

La durée de ce congé ne peut pas être imputée sur la durée du congé payé annuel.

Ce congé est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits des intéressés en matière de congé payé annuel et de calcul de l'ancienneté dans l'entreprise.

A l'issue du congé, le salarié est tenu de remettre à son employeur une attestation de fréquentation effective délivrée par l'organisme de validation.

2.8. Rémunération et frais.

Dès lors qu'il a obtenu d'un organisme paritaire agréé par la loi, la prise en charge des dépenses afférentes au congé, le salarié a droit à une rémunération équivalente à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite de 24 heures par action de validation.

La rémunération est versée par l'employeur qui est lui-même remboursé par l'organisme paritaire.

Les frais afférents à la validation sont pris en charge par l'organisme paritaire conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention.

2.9. Salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ont droit aussi au congé de VAE sous réserve de justifier d'une ancienneté minimum, à savoir :

- 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années ;
- dont 4 mois, consécutifs ou non, sous contrat à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois.

L'ancienneté acquise au titre des contrats d'insertion en alternance, des contrats d'apprentissage, des contrats d'accompagnement dans l'emploi, des contrats d'avenir et des contrats locaux d'orientation ne peut être prise en compte pour le calcul des 4 mois. Il en est de même des contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire. Ces dispositions s'appliquent également à l'ancienneté acquise au titre des CDD qui se poursuivent par des CDI.

La rémunération des congés de VAE des salariés titulaires d'un CDD est versée non par l'employeur, mais par l'organisme paritaire. Son montant est égal à un pourcentage du salaire moyen qu'a perçu l'intéressé au cours des 4 derniers mois sous contrat à durée déterminée.

Article 1.3

L'accès aux actions de formation

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

Il peut également proposer des formations qui participent au développement des compétences. Cependant, le développement de la formation continue doit résulter aussi bien de l'initiative des établissements pour lesquels il est un élément fondamental de gestion, que de l'initiative individuelle qui permet aux salariés de mieux maîtriser leur carrière professionnelle.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est ainsi assuré :

1. A l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation mentionné à l'article L. 951-1 du code du travail ;
2. A l'initiative du salarié dans le cadre du congé de formation défini à l'article L. 931-1 du code du travail ;
3. A l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 du code du travail.

Section 2

Les objectifs de la formation professionnelle

Article 2.1

Les objectifs et priorités de la formation professionnelle dans le secteur

Actions prioritaires :

- pratiques éducatives et pédagogiques et adaptation à un nouveau public ;
- nouvelles technologies ;
- formation aux nouveaux emplois (ex. : coordinateurs) ;
- animation, vie scolaire.

Ces actions feront l'objet d'une révision annuelle dans le cadre de la CPNE.

Article 2.2

Le programme pluriannuel de formation

Dans le cadre du développement souhaitable d'une gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications, les politiques de formation des établissements prennent en compte, en fonction de leurs spécificités, les objectifs et les priorités de la formation professionnelle définis ci-dessus.

Les parties signataires incitent les établissements à élaborer un programme pluriannuel de formation qui tienne compte de ces objectifs et priorités. Ce programme définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre. Le programme pluriannuel est actualisé chaque année.

Section 3

Le plan de formation

Article 3.1

Dispositions relatives au plan de formation

Le plan de formation de l'entreprise relève de la responsabilité de l'employeur. Son élaboration doit tenir compte des orientations et du projet de formation professionnelle de l'établissement. Il peut prendre en compte également les besoins de formation nés du DIF et des périodes de professionnalisation.

Le comité d'entreprise (à défaut les délégués du personnel) donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente, et sur le projet de plan pour l'année à venir (art. L. 934-4 du code du travail).

Les actions de formation doivent concourir à développer les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis ci-dessus par la branche.

Article 3.2

Les typologies des actions du plan de formation

Les parties prennent en compte les dispositions légales définies à l'article L. 932-1 du code du travail.

A cet égard, il est confirmé que les actions de formation d'adaptation à l'emploi relèvent du plan de formation. Pourront notamment être développées dans le cadre du plan de formation des actions de formation, d'adaptation à l'évolution des emplois et des actions de développement des compétences.

Ces dernières peuvent être effectuées soit à l'initiative de l'employeur, soit au titre du droit individuel à la formation.

Le plan de formation de l'entreprise distingue 3 catégories d'actions de formation :

1. Les actions d'adaptation au poste de travail.

Ce sont toutes les actions de formation indispensables aux salariés pour remplir les missions et les tâches liées à leur poste de travail.

Elles se déroulent sur le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'entreprise.

2. Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi.

Ces actions de formation sont liées à l'évolution des emplois ou participent au maintien du salarié dans l'emploi, notamment en lui permettant d'évoluer vers d'autres postes relevant de sa catégorie.

3. Les actions de formation liées au développement des compétences.

Ces actions de formation doivent permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences en vue d'obtenir une qualification supérieure.

Article 3.3

Dispositions particulières

Les enseignants débutants ne peuvent refuser de participer à une formation pédagogique, tandis que l'employeur s'engage, dans les 3 ans de leur embauche, à leur donner le temps nécessaire pour justifier de cette formation. Ce temps sera précisé avant le début de la session et figurera dans le budget d'activité concerné.

La participation des formateurs débutants à des sessions de formation pédagogique ne doit pas être un frein à la participation des autres personnels à d'autres types de formation.

Sauf cas particulier, l'établissement prend à sa charge les frais d'inscription, de transport, d'hébergement et de nourriture, pour les sessions courtes (moins de 40 heures), dans les conditions prévues à l'article 10 de la convention collective nationale du GOFPA.

En cas de formation exceptionnellement longue et coûteuse, et prise en charge par l'établissement employeur, une convention pourra être signée avant le stage par laquelle le salarié s'engage à rester au service de l'établissement pendant une durée minimum en contrepartie de la formation reçue.

Section 4

Le droit individuel à la formation : DIF

Le droit individuel à la formation fait l'objet d'un accord national de branche à part entière.

Section 5

Le congé individuel de formation

Article 5.1

Financement

Les entreprises et établissements relevant de la présente convention versent la contribution obligatoirement affectée au financement du congé individuel de formation aux organismes territoriaux paritaires interprofessionnels agréés par le ministre chargé de la formation professionnelle, dénommés FAFSEA ou FONGECIF.

Article 5.2

Définition et règles d'utilisation

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.

Le DIF peut s'exercer dans le cadre d'un CIF, lorsque durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur l'action de formation du DIF. L'organisme gestionnaire compétent et agréé assure par priorité la prise en charge financière de l'action de formation qui a fait l'objet du désaccord, sous réserve que l'action corresponde aux priorités et aux critères définis par ce dernier.

Dans ce cas, l'employeur verse à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation, selon le barème légalement en vigueur.

En dehors du plan de formation de l'entreprise, les salariés pourront bénéficier de congés individuels de formation conformément aux articles L. 931-1 et suivants du code du travail.

Section 6

Le contrat de professionnalisation

Article 6.1

Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation s'adresse, conformément à l'article L. 981-1 du code du travail, aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus.

En raison de l'alternance, le contrat de professionnalisation concourt à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des bénéficiaires, par l'acquisition d'une qualification, mais également par l'occasion de nouer ou renouer un contact avec un environnement professionnel qui peut se transformer en véritable parcours professionnel dans l'entreprise.

Le contrat de professionnalisation permet d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification reconnue par la CPNE ou par la convention collective GOFPA.

Article 6.2

Nature du contrat

Le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée. L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être augmentée jusqu'à 24 mois dans les conditions suivantes :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue qui suivent une formation relevant de l'article L. 900-3 du code du travail.

Si le contrat est à durée déterminée, celui-ci peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maladie, de maternité, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail.

Il vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle par l'acquisition d'une qualification professionnelle.

Il associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formations publics ou privés et l'acquisition de savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Il est établi par écrit et doit être déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) ou, pour les entreprises qui relèvent de ce champ, de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles (ITEPSA)

Lorsqu'il est à durée déterminée, il est conclu en application de l'article L. 122-2 du code du travail.

Article 6.3

Nature de la formation

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que les enseignements généraux, professionnels et techniques, sont d'une durée minimale comprise entre 15 % sans être inférieures à 150 heures et 25 % de la durée totale du contrat lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée.

La durée des actions de formation peut être portée au-delà de 25 % lorsqu'elles préparent à un diplôme à finalité professionnelle ou lorsqu'elles s'adressent à des publics défavorisés, et notamment à des jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire.

En tout état de cause, la durée de formation prise en charge ne peut dépasser 1 200 heures.

Article 6.4

Les frais de formation

Donnent lieu, en priorité, à participation financière de l'OPCA les diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles conformes aux priorités et objectifs définis à l'article 1^{er}, section 6, du présent accord pour les contrats de professionnalisation.

Cette liste sera complétée, précisée, actualisée, le cas échéant modifiée, en fonction des besoins en qualification relevés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, en fonction également des publics prioritaires et des ressources financières de l'OPCA.

Par ailleurs, la prise en charge par l'OPCA, des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation, se fait sur la base d'un forfait horaire négocié par la branche avec l'OPCA.

Article 6.5

Rémunération du contrat et de la période de professionnalisation

Les titulaires du contrat de professionnalisation de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimale sur les bases définies par la législation en vigueur, en fonction de l'âge du titulaire et de son niveau d'études.

Cette rémunération ne peut être inférieure à :

- 55 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- 70 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces minima passent à 65 % et 80 % lorsque le bénéficiaire du contrat est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires de contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure :

- ni au SMIC ;
- ni à 85 % du salaire minimum conventionnel applicable.

Section 7

Les périodes de professionnalisation

Article 7.1

Bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée. Elles sont ouvertes aux catégories de salariés suivantes :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ou dont le métier risque de souffrir, actuellement ou dans le futur, d'un manque de compétence, conformément aux priorités définies à l'article 4 de l'accord de branche ;
- les 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 ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- les salariés ayant 3 années d'ancienneté qui reprennent leur activité après une longue période d'absence (au moins 12 mois consécutifs) et en raison de laquelle leurs compétences ont besoin d'être actualisées ou mises à niveau ;

- les bénéficiaires de l’obligation d’emploi, à savoir les travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l’article L. 323-3 du code du travail.

Article 7.2

Objectifs

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d’acquérir une qualification, soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, soit figurant sur la liste établie par la CPNE de la branche, soit reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche.

Article 7.3

Autorisation d’absence pour formation

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du responsable de l’établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l’établissement.

Dans l’établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice d’une période de professionnalisation peut être différé, dans un délai maximum de 1 an, lorsqu’il aboutit à l’absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d’au moins 2 salariés.

En dehors du plan de formation de l’entreprise, les salariés pourront bénéficier d’absences autorisées pour formation conformément aux articles L. 931-1 et suivants du code du travail.

Les salariés qui se présentent à des examens en vue de l’obtention de diplômes, titres et certifications reconnus par la CPNE, ont droit à des absences autorisées et rémunérées correspondant à la durée de l’examen.

Article 7.4

Modalités

Les périodes de professionnalisation peuvent avoir lieu soit à l’initiative du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation, soit de l’employeur, dans le cadre du plan de formation.

Si les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l’employeur de la rémunération du salarié, le temps de formation étant alors assimilé à du temps de travail effectif, mais ne peut donner lieu à paiement d’heures supplémentaires.

Conformément aux règles applicables aux actions de formation, qu’elles se déroulent dans le cadre du DIF ou du plan de formation, les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail.

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

Section 8

L'accompagnement individualisé du salarié

Article 8.1

L'entretien professionnel et le bilan de compétences

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise pourra prétendre, à l'initiative de l'employeur ou à son initiative, à un entretien professionnel. Cet entretien aura lieu tous les 2 ans et portera notamment sur l'adéquation entre le contenu de l'emploi et la pratique professionnelle du salarié, sur la nécessité d'actions de formation professionnelle, soit pour favoriser cette adéquation, soit pour permettre son évolution professionnelle, soit pour favoriser le développement de ses compétences.

Les modalités d'organisation de ces entretiens pourront être définies par accord d'entreprise, ou après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ou, à défaut, dans les conditions définies par le chef d'entreprise.

A tout le moins, afin d'apporter pleine efficacité aux entretiens prévus par le présent article, le salarié devra être prévenu de la date de l'entretien au moins 2 semaines à l'avance, disposer d'éléments d'information suffisants afin de lui permettre de s'y préparer ; il sera à cette fin informé notamment sur l'objet, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document rappelant les principaux points évoqués et, le cas échéant, les actions de formation proposées pour permettre la réalisation des objectifs identifiés lors de cet entretien. En cas de désaccord sur les conclusions de l'entretien, chaque partie consigne ses positions ou observations sur le document.

En cas de refus du salarié de participer à l'entretien, ce refus sera constaté et ne pourra, en aucun cas, être considéré comme fautif.

En cas de refus de l'employeur de participer à l'entretien, il appartiendra au salarié de saisir les représentants du personnel de l'entreprise.

Ces entretiens devront être réalisés à une période permettant leur prise en compte de la définition de la politique de formation et des actions de formation de l'entreprise.

Indépendamment du congé de bilan de compétences après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, après 45 ans, tout salarié pourra bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité dans le cadre du CIF ou du DIF. Ce congé de bilan pourra donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Article 8.2

Le passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation, qui est un document personnel contenant les déclarations rédigées par son titulaire.

Ce passeport formation recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors des entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

Afin de favoriser l'établissement du passeport formation, l'entreprise tiendra à disposition, à l'issue de chaque stage considéré, une attestation de participation pour chaque salarié ayant suivi une formation organisée par elle. Elle veillera à ce que les organismes de formation extérieurs en fassent de même. L'attestation précisera :

- l'intitulé du stage ;
- les objectifs du stage ;
- les nom et prénom du salarié ;
- les dates de début et fin de stage ;
- la durée du stage (exprimée en heures ou en jours) ;
- le résultat des épreuves éventuellement prévues au terme du stage ;
- l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle, titre ou diplôme.

Section 9

Dispositions diverses

Article 9.1

Accueil et suivi des bénéficiaires des actions de professionnalisation

Les bénéficiaires des contrats et périodes de professionnalisation pourront, pour l'exercice de leur activité dans l'établissement, être suivis par un tuteur.

L'exercice du tutorat se fait sur la base du volontariat. Cette candidature doit être validée par l'entreprise. Le tuteur est un salarié qualifié de l'établissement qui justifie d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Il peut être issu de toutes les catégories professionnelles, en fonction de ses aptitudes pédagogiques renforcées par une formation à l'exercice du tutorat, comprenant des objectifs pédagogiques et des éléments de programme liés à l'exercice de ladite fonction.

Il appartient au tuteur, en liaison avec les différents services concernés de l'établissement :

- d'accueillir, d'informer et de guider les bénéficiaires des contrats et des périodes de professionnalisation pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation ;
- d'organiser dans l'établissement l'activité des salariés en contrat de professionnalisation afin de faciliter l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- d'assurer la liaison avec les organismes chargés des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques à l'extérieur de l'établissement et de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Le tuteur assure par ailleurs la liaison avec l'organisme ou la structure de formation dispensant la formation générale, professionnelle et technologique du jeune et avec l'organisme de suivi.

Les établissements prendront en compte l'exercice du tutorat dans le cadre de leur évolution professionnelle.

Les établissements prendront en compte, dans l'organisation du travail des tuteurs, et/ou dans leur rémunération, les responsabilités particulières qui leur sont confiées dans la formation pratique des bénéficiaires des actions de professionnalisation.

Les noms des tuteurs seront portés à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Une fois par an, l'entreprise présente au comité d'entreprise ou à la commission formation du comité d'entreprise le bilan des actions qui ont été menées dans le cadre de l'insertion des jeunes et des missions confiées aux tuteurs.

Les signataires de l'accord considèrent comme prioritaire le financement, dans la limite des plafonds prévus par décrets :

- des coûts liés à la fonction tutorale engagés par les entreprises ;
- des actions de formation des tuteurs précisées à l'alinéa 3 du présent article.

Article 9.2

L'égalité hommes et femmes dans le domaine de la formation professionnelle

La CPNE, en lien avec les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, élaborera des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle. La CPNE pourra préconiser des solutions susceptibles de lever les obstacles auxquels se heurtent certains salariés, les empêchant de partir en formation.

Les plans de formation doivent contribuer au développement de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et permettre d'ouvrir à ces dernières des possibilités de promotion et de rémunération équivalentes à celles des hommes.

A cet égard, les stages de formation devront, de préférence, être organisés au plan local afin que les salariés qui ont des difficultés pour se déplacer en raison de leur situation familiale puissent y participer sans trop d'inconvénients.

Article 9.3

La construction européenne et la formation professionnelle

Afin de faciliter, au niveau de la branche, la prise en compte de la dimension européenne de la formation, les partenaires sociaux se tiendront informés des évolutions européennes en matière de formation et qualification intéressant les secteurs d'activités et participeront, au besoin, à l'étude des moyens de formation qui permettront à des salariés ressortissant d'Etats membres de la Communauté d'obtenir ou de bénéficier d'un niveau de qualification équivalent à celui de leurs homologues français.

Section 10

Les partenaires de la formation professionnelle

Article 10.1

La consultation des instances représentatives du personnel

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, est obligatoirement consulté sur les orientations générales de la formation professionnelle dans l'entreprise.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, est également consulté et informé en matière de formation professionnelle continue selon les termes prévus par la législation en vigueur.

Article 10.2

La commission paritaire nationale de l'emploi

La CPNE est chargée de suivre l'application du présent accord. Dans les domaines de compétence prévus par les parties signataires, la CPNE a un rôle d'impulsion en définissant, complétant et actualisant les objectifs, priorités et actions de formation.

Article 10.3

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications a pour objet d'étudier la situation de l'emploi et son évolution ainsi que l'évolution des métiers et des qualifications dans le but notamment de guider la négociation collective. Il devra permettre d'accompagner les établissements dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Il est composé des membres de la CPNE, toutefois des suppléants pourront être désignés.

Les travaux d'observation sur les métiers et les qualifications pourront être confiés aux OPCA (OPCA2 et FAFSEA).

La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) est destinataire des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les résultats ainsi que les conclusions et recommandations qu'elle en

tire en matière de formation professionnelle seront communiqués annuellement. Celle-ci assurera la communication de ces résultats, conclusions et recommandations auprès du comité paritaire national pour la formation professionnelle, des chefs d'établissement et des instances représentatives du personnel.

Article 10.4

L'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

Les OPCA désignés par les partenaires sociaux sont le FAFSEA et l'OPCA2.

a) Les entreprises d'au moins 10 salariés

La contribution légale de 0,5 % des rémunérations au titre des contrats ou périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation due par les employeurs d'au moins 10 salariés, en application de l'article L. 951-1 du code du travail, est versée à l'OPCA agréé.

b) Les entreprises de moins de 10 salariés

Conformément à l'article L. 952-1 du code du travail, les établissements concernés consacrent 0,40 % des rémunérations versées pendant l'année en cours au financement des actions de formation professionnelles. Ce pourcentage est porté à 0,55 % à compter du 1^{er} janvier 2005.

Sur ces pourcentages, 0,15 % sera consacré aux contrats ou périodes de professionnalisation ou au financement du DIF.

L'ensemble de ces versements, à l'exclusion de tout autre, sera effectué à l'OPCA agréé.

Section 11

Dispositions finales

Article 11.1

Dispositions abrogées

Les dispositions de l'article 12 de la convention collective GOFPA du 11 décembre 1986 sont abrogées et remplacées par le présent accord sur la formation professionnelle continue et l'accord national de branche sur le droit individuel à la formation du 15 juin 2007.

Article 11.2

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Trois mois avant le terme de l'accord, les partenaires sociaux se réuniront pour tirer les enseignements de l'ensemble de l'accord et pour examiner l'opportunité de renégocier tout ou partie de l'accord. Pendant la durée des négociations, le présent accord reste applicable.

A l'issue des négociations, le présent accord reste en vigueur pour une durée indéterminée ou remplacé par un nouvel accord.

Article 11.3

Révision

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord dans un délai de 12 mois à compter de la demande de révision, seront maintenues ;
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 11.4

Dénonciation

L'accord peut être dénoncé par la totalité des signataires employeurs et la totalité des signataires salariés. Cette dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

Article 11.5

Adaptations de l'accord

Les accords d'entreprise pourront adapter les présentes dispositions dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 11.6

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 29 octobre 2007.

(Suivent les signatures.)