

Brochure n° 3124

**Convention collective nationale**

**IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE**

---

**ACCORD DU 8 AVRIL 2010**  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1050933M

IDCC : 112

**PRÉAMBULE**

Vu les dispositions du titre I<sup>er</sup> de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 et de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu les accords du 6 décembre 2004 et du 7 janvier 2005 relatifs à la professionnalisation, au tutorat et au DIF et les avenants relatifs à la mise en œuvre du DIF, applicables à la FNIL ;

Vu les dispositions très voisines des accords du 24 novembre 2005 relatifs à la professionnalisation, au tutorat et au DIF, applicables à la FNCL ;

Vu la mise en œuvre, avec succès, depuis plusieurs années, par les deux branches de la transformation laitière, de certificats de qualification professionnelle (CQP),

les organisations signataires soulignent leur volonté commune, par le présent accord, précisant et complétant les dispositions visées, de dynamiser et développer la formation professionnelle dans la transformation laitière.

## DÉVELOPPEMENT DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Les présentes dispositions s'inscrivent dans le double objectif de la recherche de la performance des entreprises, du développement et de la reconnaissance de la qualification des salariés.

Pour répondre aux besoins actuels et futurs des entreprises de la transformation laitière en matière de qualifications, mais aussi dans la perspective de l'évolution des métiers vers un professionnalisme accru, et pour renforcer l'adaptation ou le développement des compétences des salariés contribuant à la gestion de parcours professionnels, afin de favoriser leur accès, leur maintien et leur évolution dans l'emploi, tant interne qu'externe, les signataires décident de contribuer à la création et au développement dans la profession, dans une démarche paritaire, des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Fondés sur le volontariat, les CQP sont mis à la disposition des entreprises et des salariés de la transformation laitière pour contribuer à la reconnaissance des qualifications professionnelles et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Ils ont également vocation à être accessibles par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

### Article 1<sup>er</sup>

#### *Objet*

Les CQP ont pour objet :

- de valider, de reconnaître et de valoriser le professionnalisme des salariés dans leur métier ;
- de renforcer et de développer leurs compétences, grâce à des formations appropriées, pour favoriser leur adaptation aux évolutions techniques et organisationnelles ;
- de fédérer et de motiver les salariés pour contribuer au développement des performances des équipes et de l'entreprise ;
- de favoriser l'intégration des jeunes nouvellement recrutés, notamment dans le cadre de contrats de professionnalisation et des publics en difficulté susceptibles d'être recrutés dans l'entreprise ;
- de renforcer l'employabilité du personnel, c'est-à-dire de favoriser son maintien dans l'emploi et sa capacité à évoluer professionnellement dans l'entreprise, ou dans la transformation laitière ;
- la vocation, par le développement de tronc communs avec des métiers voisins dans d'autres branches des industries agro-alimentaires (privées et coopératives), dans le cadre de CQP harmonisés et celui de CQP transversaux, à favoriser l'élargissement de cette reconnaissance à l'ensemble de celles-ci.

## **Article 2**

### *Définition*

Un CQP est :

- une reconnaissance professionnelle nationale de la qualification, définie et mise en œuvre paritairement par l'ensemble de la profession de la transformation laitière ;
- un référentiel d'activité avec les compétences associées, regroupées en 6 modules de compétences permettant, le cas échéant, l'acquisition progressive du CQP, sous forme d'unités de valeur capitalisables ;
- une évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles, par rapport à un référentiel commun, le référentiel de certification ;
- des modalités et conditions de mise en œuvre communes ;
- une démarche participative, associant les principaux acteurs ;
- un moyen additionnel permettant, grâce à la formation, entre autres dans le cadre de périodes de professionnalisation, l'accès à une qualification professionnelle, notamment aux salariés dépourvus de qualification, et sa reconnaissance.

## **Article 3**

### *Liste des CQP existants et création de nouveaux CQP dans la transformation laitière*

#### **3.1. Liste des CQP existants**

dont la dénomination est adaptée comme suit

CQP Transformation laitière :

- opérateur de production dans la transformation laitière, option fabrication ou conditionnement ;
- conducteur de machine dans la transformation laitière, option fabrication ou conditionnement ;
- conducteur de ligne dans la transformation laitière, option fabrication ou conditionnement ;
- pilote d'installation automatisée dans la transformation laitière, option fabrication ou conditionnement ;
- chauffeur-ramasseur dans la transformation laitière ;
- encadrant opérationnel laitier.

CQP transversaux :

- animateur d'équipe en production, niveau I ;
- responsable d'atelier de production, niveau II ;
- attaché commercial ;
- gestionnaire administration du personnel et de la paie.

### 3.2. Création de nouveaux CQP

La liste ci-dessus sera progressivement élargie à d'autres métiers caractéristiques de la transformation laitière ou transversaux par la création de nouveaux CQP, sur proposition des parties signataires du présent accord, en prenant en compte les tronc communs des CQP harmonisés.

L'étude d'opportunité et la validation paritaire des référentiels des nouveaux CQP seront confiés à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, objet du titre II du présent accord.

Après validation par la CPNEFP, les nouveaux CQP seront intégrés au présent accord par avenant et seront communiqués aux OPCA du secteur et aux entreprises adhérentes.

### 3.3. Référentiels communs

Chaque CQP correspond à un référentiel, destiné à faciliter sa mise en œuvre, comprenant :

- d'une part, un référentiel d'activité (correspondant aux référentiels métiers et au référentiel de compétences, selon les termes précédemment utilisés), qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires, constituant un cadre commun fédérateur, sous la forme d'une définition type du métier concerné ;
- d'autre part, un référentiel de certification (ou référentiel de positionnement, selon les termes précédemment utilisés), associé à chaque référentiel d'activité, définissant les compétences requises par chaque métier, en termes de savoir et de savoir-faire, ainsi que les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

Prenant en compte les évolutions de l'environnement, ces référentiels permettent de valider les compétences maîtrisées par les candidats au CQP et d'élaborer des actions de formation adaptées pour réduire les écarts entre les compétences maîtrisées et celles exigées par le métier.

Sur proposition des parties signataires, les référentiels d'activité et de certification pourront faire l'objet d'adaptations, pour tenir compte de l'évolution des techniques et des emplois, qui seront soumises pour validation à la CPNEFP.

### 3.4. CQP harmonisés et CQP transversaux au sein des entreprises agroalimentaires

Les signataires du présent accord s'engagent :

- à favoriser le développement de CQP harmonisés et transversaux, correspondant à des métiers communs, au sein des industries agroalimentaires ;

- et à promouvoir la reconnaissance d'équivalences avec les CQP délivrés dans des branches voisines, correspondant à des activités et compétences communes.

## **Article 4**

### *Modalités de mise en œuvre des CQP Transformation laitière proposés*

#### 4.1. Opportunité et faisabilité dans l'entreprise

L'analyse d'opportunité et de faisabilité est la première étape proposée dans l'élaboration d'un projet collectif qualifiant sur un établissement. Elle doit permettre à l'entreprise de définir les enjeux et les objectifs en termes socio-économiques du projet CQP, et de réfléchir aux conditions de réalisation d'un dispositif qualifiant sur le site.

Ainsi, la décision d'investir dans la préparation d'un CQP doit faire l'objet d'un débat au sein du comité d'entreprise ou d'établissement et d'une consultation préalable de la commission formation lorsqu'elle existe ou, à défaut, des délégués du personnel, et d'une concertation entre les différents responsables de l'entreprise, la hiérarchie et les salariés concernés par le projet, en vue d'obtenir leur adhésion et leur implication.

Cette analyse préalable doit donc permettre de préciser les éléments suivants :

- l'entreprise et son environnement ;
- l'organisation et les méthodes de management (gestion de production, de la qualité...) ;
- l'emploi et la population visée par le projet ;
- les enjeux du projet qualifiant (économiques, organisationnels...) ;
- l'organisation du projet qualifiant (la définition du plan d'actions).

Elle est susceptible d'être réalisée suivant les expertises disponibles, par l'entreprise elle-même, l'antenne régionale de l'OPCA dont relève l'entreprise ou un cabinet conseil.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés des résultats de cette analyse préalable.

#### 4.2. Adaptation des référentiels aux spécificités de l'entreprise

Les référentiels d'activité et de certification des CQP doivent être en harmonie avec les spécificités de l'atelier, du site industriel ou du service qui met en œuvre le projet de CQP et celles des postes correspondants.

Ce cadre de référence national, suivant les nécessités et les pratiques de chaque entreprise, sera donc susceptible d'être précisé, adapté ou complété sous la responsabilité de celle-ci, après consultation du comité paritaire de pilotage et de suivi, défini ci-après à l'article 6.

Cependant, cette adaptation au niveau de l'entreprise ne devra pas dénaturer le cadre de référence national de la certification, dont le contenu des référentiels doit garder une valeur commune pour l'ensemble des entreprises de la transformation laitière, et avec les autres branches des entreprises agroalimentaires pour les CQP harmonisés et transversaux.

Le référentiel d'activité précisé ou complété : il s'agit d'adapter le référentiel d'activité de la profession aux situations et conditions d'exercice de l'emploi dans l'entreprise. Pour ce faire, il convient d'apporter des précisions aux 5 rubriques décrivant le métier (mission générale, situation hiérarchique, relations fonctionnelles, activités communes et variabilité de la situation professionnelle).

Le référentiel de certification précisé ou complété : de même, pour les 6 domaines de compétences, il s'agit d'adapter les savoirs et les savoir-faire professionnels pour permettre à la fois une appropriation des pratiques professionnelles en conformité avec les attentes de l'entreprise et une évaluation objective des acquisitions des salariés candidats aux CQP.

Les dénominations de chaque CQP : celles-ci font référence à celles le plus souvent rencontrées dans la profession pour un même métier. Elles pourront cependant, au regard des usages de chaque entreprise, donner lieu à l'établissement d'une équivalence interne, la dénomination de référence prévalant au niveau de la profession.

#### 4.3. Prérequis des salariés candidats au CQP

Acquérir ou élargir une qualification professionnelle validée par un CQP est une démarche personnelle fondée sur le volontariat, aidée par l'entreprise, qui implique d'être en possession de certaines connaissances et aptitudes de base.

C'est pourquoi il sera souhaitable de procéder à une évaluation préalable de ces connaissances et aptitudes de base pour tout candidat à un CQP. Si, à cette occasion, les connaissances et aptitudes de base requises apparaissent insuffisantes, le projet de formation de l'entreprise permettra une préparation des candidats à la maîtrise des savoirs de base.

#### 4.4. Positionnement préalable des candidats à un CQP

La délivrance d'un CQP justifie, le cas échéant, la mise en place d'actions de formation qualifiante, adaptées aux besoins individuels et collectifs des candidats à un CQP.

Afin d'identifier :

- d'une part, les compétences maîtrisées, au niveau requis, permettant ainsi de valider les domaines correspondants ;
- d'autre part, en termes de besoins, la nature et l'importance des actions de formation nécessaires, permettant de les optimiser dans le

but d'amener, à leur rythme, l'ensemble des candidats à la maîtrise professionnelle, justifiant l'attribution du CQP,

un positionnement préalable des candidats à un CQP apparaît indispensable sous la responsabilité de l'entreprise.

A cet effet, l'utilisation est recommandée des référentiels de positionnement correspondant à chaque CQP, mis progressivement à la disposition des entreprises de la transformation laitière, qui s'inscriront désormais dans le cadre des référentiels de certification.

## **Article 5**

### *Tutorat*

Les démarches de formation qualifiante, validées par un CQP et intégrant une adaptation aux postes de travail de l'entreprise, justifient l'accompagnement par un tuteur.

Dans le cadre spécifique d'un CQP, les tuteurs auront pour mission :

- la participation à l'adaptation du référentiel d'activité ;
- la participation à l'adaptation du référentiel de certification ;
- la participation éventuelle au positionnement préalable des candidats ;
- la participation à l'élaboration du parcours de formation proposé aux candidats ;
- la contribution à la transmission des savoir-faire professionnels ;
- la participation au suivi en continu de la formation et des candidats ;
- la participation aux évaluations en continu et finales.

Les signataires se réfèrent de plus expressément aux dispositions de l'accord du 6 décembre 2004 relatif au développement du tutorat dans diverses branches des industries alimentaires et à celles de l'accord du 24 novembre 2005 relatif au développement du tutorat dans la coopération laitière, qu'ils entendent promouvoir.

## **Article 6**

### *Comité paritaire de pilotage et de suivi*

La mise en place d'une démarche CQP dans une entreprise constitue conjointement :

- un acte de direction et de gestion des ressources humaines ;
- et un engagement personnel du salarié qui adhère à la démarche. Ses finalités et son succès exigent aussi une large implication des représentants du personnel, qui sont étroitement associés à la préparation, au suivi et au développement du projet.

A cet effet, un comité paritaire de pilotage et de suivi, associant des représentants du personnel, est créé. Il est composé :

- d'une part, d'au moins deux représentants du personnel, désignés :
  - par la commission formation ;
  - ou à défaut par le comité d'entreprise ;
  - ou à défaut par les délégués du personnel ;
  - ou à défaut par les salariés ;
- d'autre part, des personnes désignées par la direction (dont au moins un représentant des tuteurs) pour conduire le projet ou participer à sa réalisation.

Ce comité peut être aussi constitué de la commission formation élargie aux personnes désignées par la direction pour conduire le projet ou participer à sa réalisation.

- Le comité paritaire de pilotage et de suivi est informé et consulté sur :
- les objectifs du projet de CQP et les moyens envisagés pour sa réalisation ;
  - l'adaptation des référentiels d'activité et de certification, conformément à l'article 4.2 ;
  - les modalités de validation des prérequis et de positionnement préalable ;
  - les modalités de validation en continu et finales ;
  - le livret de suivi ;
  - les actions de formation envisagées et leur organisation ;
  - les adaptations nécessaires en cours de réalisation ;
  - la composition de la commission d'évaluation.

Les représentants du personnel, membres du comité paritaire de pilotage et de suivi, bénéficieront d'une formation à la démarche CQP et d'un temps de réunions préparatoires de 5 heures par projet CQP.

Le comité paritaire de pilotage et de suivi se réunit autant que de besoin et au moins une fois avant le démarrage du projet, et une fois à son issue pour en faire le bilan.

## **Article 7**

### *Dispositif d'évaluation, de validation et d'attribution des CQP*

#### **7.1. Domaines de compétence évalués**

Les 6 domaines de compétence définis dans le référentiel de certification doivent être évalués, à savoir :

- produit, process ;
- outils, installations ;
- qualité ;

- hygiène ;
- sécurité ;
- communication professionnelle.

## 7.2. Modalités d'évaluation

L'évaluation des savoirs et des savoir-faire professionnels s'effectue en continu et par des épreuves finales, suivant les dispositions annexées au présent accord (cf. annexe I).

## 7.3. Commission technique d'évaluation

Pour chaque CQP, une commission technique d'évaluation est mise en place dans l'entreprise ou l'établissement concerné.

La commission technique d'évaluation est composée de 4 à 6 membres, désignés par l'entreprise, après avis du comité paritaire de pilotage et de suivi ; il pourra notamment être fait appel au responsable du projet CQP, à un membre de la hiérarchie, aux formateurs et aux tuteurs ayant participé à la démarche.

La commission technique d'évaluation est présidée par un professionnel désigné, suivant le cas, par la FNCL ou la FNIL. Celui-ci est chargé de s'assurer de la conformité de la démarche.

Un représentant du personnel pourra être désigné par la commission formation ou, à défaut, par le CE pour participer aux travaux de la commission technique d'évaluation.

La commission technique d'évaluation est chargée :

- de collationner et de prendre en compte les évaluations en continu ;
- d'organiser les évaluations finales permettant d'apprécier les compétences maîtrisées par les candidats, au regard des référentiels d'activité et de certification, adaptés par l'entreprise et au niveau requis ;
- de consolider les résultats des évaluations en continu et des évaluations finales ;
- de transmettre au jury national toute information utile et de lui proposer l'attribution du CQP ou la validation de certains domaines de compétences ;
- de recommander à l'entreprise toute mesure d'accompagnement ou de formation additionnelle, en vue de cette attribution ou de sa consolidation.

## 7.4. Jury national paritaire

Pour renforcer la dimension paritaire de la démarche CQP, un jury national paritaire est créé.

Emanation de la CPNEFP Transformation laitière, ce jury national est composé d'un représentant par organisation syndicale et d'un nombre au

plus égal de représentants employeurs, désignés par celle-ci, pour 2 ans, parmi ses membres.

Chaque collège veillera à une représentation équilibrée de la coopération et de l'industrie laitières.

Le jury national désigne son président parmi les membres appartenant au collège ne présidant pas la CPNEFP. La première présidence du jury national est donc assurée par le collège salarié.

Un vice-président est désigné par le collège n'assurant pas la présidence.

Le jury national est chargé :

- de recevoir les informations relatives au déroulement des projets CQP et les résultats des évaluations en continu et finales dans l'entreprise ;
- de veiller à la conformité des projets au présent accord ;
- d'examiner les propositions d'attribution du CQP ou la validation de certains domaines de compétences ;
- de décider d'attribuer les CQP ou, à défaut, les unités de valeurs correspondant aux domaines de compétences validés ;
- de réclamer si nécessaire à l'entreprise toute information additionnelle qui paraîtra nécessaire à sa décision.

Les salariés d'entreprise participant au jury national bénéficieront de toutes les dispositions applicables aux réunions des commissions nationales paritaires, dont celles relatives à la prise en charge des frais engagés.

## 7.5. Délivrance des CQP

Le président du jury national paritaire et le vice-président sont conjointement chargés de communiquer à la CPNEFP les décisions du jury et les informations nécessaires à la délivrance par celle-ci des certificats personnalisés.

Le secrétariat de la CPNEFP rédige les certificats de qualification professionnelle et les soumet à la signature du président et du vice-président de la CPNEFP, puis les adresse à l'entreprise, dans les meilleurs délais.

## Article 8

### *Valorisation des CQP*

#### 8.1. Lien avec les classifications conventionnelles

Contribuant à l'élargissement de l'expertise professionnelle et à sa reconnaissance par l'ensemble de la profession, les CQP doivent aussi être pris en compte à l'intérieur de l'entreprise, et notamment dans le cadre de la classification des postes et des déroulements de carrière proposés aux salariés.

A cet effet, l'application du coefficient résultant, suivant le cas, soit des dispositions de l'annexe III de la convention collective nationale des

coopératives laitières agricoles, sur la classification professionnelle du personnel, soit de celles de l'annexe III de la convention collective nationale de l'industrie laitière sur les classifications, est garantie, à la seule réserve que le poste correspondant dans l'entreprise au CQP obtenu soit effectivement tenu par le bénéficiaire.

Pour renforcer ce lien avec les classifications conventionnelles, la candidature des titulaires d'un CQP sera prioritairement examinée pour l'accès à des emplois disponibles de classification supérieure. De plus, pour favoriser le suivi des bénéficiaires d'un CQP et de la démarche, une restitution sera faite au CE ou, à défaut, aux délégués du personnel, à l'issue de la deuxième année suivant la délivrance du CQP, permettant d'apprécier les évolutions constatées.

## 8.2. Répertoire national des certifications professionnelles

Afin de contribuer à la valorisation des CQP Transformation laitière, d'élargir leur notoriété et de les rendre accessibles, dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE), l'enregistrement desdits CQP au répertoire national des certifications professionnelles, visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, sera systématiquement demandé.

### Article 9

#### *Aide financière au développement des CQP et des formations qualifiantes*

Les commissions paritaires financières de branche, mises en place dans le cadre de l'AGEFAFORIA et de l'OPCA2, pour assurer la gestion de la partie mutualisée des fonds de la formation, veilleront prioritairement à la prise en charge des actions de formation susceptibles de s'inscrire dans une démarche CQP, et plus généralement des actions de formation qualifiante.

### Article 10

#### *Amélioration de la formation professionnelle des salariés sous contrat à durée déterminée*

Afin de contribuer au développement des compétences et à l'employabilité des salariés sous contrat à durée déterminée, les signataires souhaitent leur ouvrir plus largement l'accès à la formation professionnelle continue, y inclus l'acquisition des domaines de compétences débouchant sur l'attribution d'un CQP.

Ils pourront ainsi bénéficier, sous réserve d'en faire la demande, au moins 1 mois avant l'échéance de leur contrat, et de recevoir l'accord de l'employeur, des actions de développement des compétences prévues au plan de formation, ou d'un bilan de compétences.

Ces actions se déroulant prioritairement en dehors du temps de travail effectif, ou à l'issue du contrat, ouvriront droit au versement de l'allocation de formation.

## TITRE II

### COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la transformation laitière est créée.

Son champ professionnel et territorial concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives laitières ou de la convention collective nationale des industries laitières.

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

##### *Composition*

Elle est composée de deux collègues :

- pour le collège des salariés et pour chacune des branches de la transformation laitière, d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant par organisation syndicale de salariés, reconnue représentative au sein de chaque branche ;
- pour le collège des employeurs, représentant la FNCL et la FNIL, d'un nombre de représentants au plus égal à celui du collège des salariés.

Lors de sa première réunion, la CPNEFP établira son règlement intérieur.

#### **Article 2**

##### *Objet*

La CPNEFP est chargée de contribuer :

- d'une part, à la gestion prévisionnelle active des emplois et des compétences ;
- d'autre part, au développement de la formation professionnelle et en particulier des CQP.

A cet effet :

- elle contribue à l'information réciproque sur la situation de l'emploi ;
- elle procède à un examen périodique de la situation de l'emploi dans la transformation laitière et reçoit à ce titre communication des statistiques concernant les effectifs de la profession et leur répartition par grandes catégories ;

- elle étudie l'évolution de l'emploi, au cours des mois précédents, et les évolutions prévisibles. A ce titre, elle est informée des perspectives quantitatives et qualitatives résultant de l'évolution économique, technologique et organisationnelle ;
- elle contribue à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement, d'adaptation professionnelle existants ou à créer pour les différents niveaux de qualification ;
- ses membres étant chargés de transmettre à leurs mandants respectifs ses conclusions, elle soumet, le cas échéant, aux pouvoirs publics, ses analyses et les orientations qui en découlent ;
- elle suit l'application des accords sur la formation professionnelle tout au long de la vie et du présent accord ;
- elle est chargée d'engager les réflexions à entreprendre dans son domaine de compétence, de définir les enquêtes et études à réaliser, de participer au choix paritaire des prestataires susceptibles d'intervenir et de formuler toutes recommandations et propositions qu'elle jugera utiles ;
- elle est l'interlocutrice de la CPNEFP de la coopération laitière et de la CNPEF de l'industrie laitière.

La CPNEFP a notamment pour missions :

- concernant la formation professionnelle :
  - de contribuer à l'orientation de la formation professionnelle dans la transformation laitière ;
  - elle peut être saisie des difficultés nées à l'occasion des discussions du plan de formation et a, dans cette hypothèse, pour mission de faciliter la relance du dialogue dans les entreprises concernées ;
- concernant l'utilisation des fonds de la formation professionnelle, de proposer les priorités d'utilisation des fonds mutualisés ;
- concernant les contrats et les périodes de professionnalisation :
  - de préciser le cas échéant la nature des actions de professionnalisation, ainsi que les formations qualifiantes, les publics et les domaines de formation prioritaires, notamment susceptibles de bénéficier des modalités élargies ;
  - d'arrêter les priorités concernant les actions de formation qualifiantes éligibles, notamment aux financements mutualisés ;
- concernant le DIF :
  - de proposer la mise à jour de la liste des actions définies comme prioritaires ;
  - de proposer l'adaptation éventuelle des modalités de financement ;
  - de veiller à l'information des instances compétentes et à la prise en compte de ces propositions ;

- concernant les CQP :
  - d’émettre un avis sur les projets de nouveaux CQP ;
  - de contribuer à leur développement, en validant les nouveaux CQP et les référentiels d’activité et de certification ;
  - de mettre en place le jury national paritaire, défini à l’article 7.4 ;
  - de délivrer les CQP ;
  - d’effectuer le suivi de la démarche, dans le cadre d’un bilan annuel ;
- concernant les enquêtes et études :
  - de définir les enquêtes et études susceptibles d’être réalisées par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, dont relèvent la FNCL et la FNIL ;
  - de définir le cahier des charges ;
  - de suivre le déroulement des travaux et de s’assurer de leur bonne fin et de leur conformité au cahier des charges ;
  - d’en utiliser les résultats.

### **Article 3**

#### *Fonctionnement*

La CPNEFP se réunira deux fois par an et chaque fois que de besoin.

Le secrétariat sera assuré par l’association de la transformation laitière française (ATLA).

Le nom des représentants de chaque organisation participante lui est transmis par celle-ci.

La CPNEFP est alternativement présidée, pour une durée de 2 ans, par le collège salarié ou le collège employeur. La première présidence est assurée par ce dernier.

Un vice-président est également désigné par le collège n’assurant pas la présidence.

Les ordres du jour des réunions sont conjointement arrêtés par le président et le vice-président et sont adressés avec les convocations, au moins 3 semaines à l’avance.

Les avis ou décisions sont formulés par accord entre les deux collèges, la position exprimée par chaque collège étant l’expression de la majorité des membres présents ou représentés.

Un relevé de décisions est établi par le secrétariat et adressé aux membres de la commission.

En l’absence de remarque des destinataires, dans un délai de 3 semaines suivant sa réception, il est considéré comme adopté pour la mise en œuvre des décisions arrêtées.

## TITRE III

### VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

Les parties signataires soulignent l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, dont elles entendent promouvoir les différentes démarches, pour contribuer à l'adaptation et au développement des compétences par la formation professionnelle tout au long de la vie.

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié d'une entreprise de transformation laitière doit pouvoir demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience, dès lors qu'il justifie d'une durée minimale d'activité de 3 ans en rapport avec la certification recherchée. Cette expérience peut avoir été acquise dans plusieurs entreprises de la transformation laitière.

A cet effet, elles s'engagent à contribuer à l'information sur ces dispositifs des entreprises et de leurs salariés, et à en favoriser l'accès aux salariés intéressés, en particulier à ceux qui seraient fragilisés dans leur emploi.

#### Article 1<sup>er</sup>

##### *Titres et diplômes visés par la VAE*

Peuvent donner lieu à la validation des acquis de l'expérience :

- les diplômes ou titres professionnels délivrés par l'Etat ;
- les diplômes délivrés au nom de l'Etat par un établissement d'enseignement supérieur ;
- les titres délivrés par un organisme de formation consulaire ou privé ;
- les certificats de qualification professionnelle délivrés par les branches.

A cet effet, comme mentionné à l'article 8.2 du présent accord, l'inscription des CQP Transformation laitière au répertoire national des certifications professionnelles sera demandée.

Les acquis susceptibles de donner lieu à validation doivent être en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre à finalité professionnelle pour lequel la demande est déposée, et ce, quelle que soit leur nature.

Les acquis sont constitués de l'ensemble des compétences professionnelles, celles-ci pouvant être issues :

- d'une activité professionnelle salariée ou non salariée ;
- d'une activité bénévole (activité sociale, associative, syndicale...).

## Article 2

### *Modalités*

Chaque salarié peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience dont la durée ne peut excéder, par action de VAE, 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

La demande d'autorisation d'absence pour bénéficier de ce congé doit être formulée par écrit auprès de l'employeur, au plus tard 60 jours avant la date de l'action de validation, la désignation et la durée de cette action, ainsi que le ou les organismes intervenant dans la validation des acquis de l'expérience du salarié.

Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le report de l'autorisation d'absence.

Pour des raisons motivées de service, la satisfaction donnée à une demande peut être reportée, sans que ce report puisse excéder 4 mois.

Les entreprises veilleront en outre à accorder les facilités nécessaires aux démarches administratives s'imposant aux bénéficiaires d'un congé de VAE.

#### 2.1. Salariés sous contrat à durée déterminée

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience, y compris après le terme de son contrat à durée déterminée, s'il justifie :

- de 12 mois d'activité continue ou non au cours des 4 dernières années ;
- dont 4 mois consécutifs ou non sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 24 derniers mois, dans une entreprise entrant dans le champ du présent accord ;
- ou, à défaut, suivant les dispositions légales.

Dans ce cas, le congé de validation est financé au titre du congé individuel de formation des contrats à durée déterminée, dans la limite des fonds disponibles et à la condition que les personnes concernées n'aient pas bénéficié, depuis moins de 2 ans, d'un congé de validation par l'organisme collecteur agréé.

#### 2.2. Salariés sous contrat de travail à durée indéterminée

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence continue dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience. Pour ces salariés, la possibilité de report, prévue à l'article 2, est réduite à un maximum de 2 mois.

### **Article 3**

#### *Financement*

L'ensemble des dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience est pris en charge, dans la limite des fonds disponibles, par l'OPCA dont relève l'entreprise, sur les fonds affectés au financement de la valorisation des acquis de l'expérience, et ce, que le salarié bénéficie ou non d'un congé de validation et que celui-ci soit pris ou non au titre du congé individuel de formation ou du droit individuel à la formation.

### **Article 4**

#### *Information des salariés*

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de VAE et à favoriser l'accès à ce dispositif à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

## **TITRE IV**

### **DISPOSITIONS DIVERSES**

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

##### *Durée. – Révision*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, se terminant au 31 mars 2013. Les commissions nationales paritaires de la FNCL et de la FNIL seront réunies, au mois de décembre 2012, pour effectuer le bilan de son application et en tirer les conclusions pour sa renégociation.

#### **Article 2**

##### *Date d'effet*

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de sa signature.

#### **Article 3**

##### *Dépôt et demande d'extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, qui sera déposé, d'une part, à la direction des relations du travail du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, d'autre part, au service des conventions et accords collectifs de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Fait à Paris, le 8 avril 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FNCL ;

FNIL.

**Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

CFTC-Agri ;

SNCOA CFE-CGC.

## ANNEXE I

---

### Modalités d'évaluation

#### 1. Evaluation en continu : le livret de suivi

L'évaluation en continu s'appuie sur un livret de suivi propre à chaque candidat. Ce dernier a pour but de :

- suivre dans le temps la progression du candidat, tant au plan théorique que pratique ;
- faciliter les échanges entre le candidat, la hiérarchie, les tuteurs et les formateurs ;
- permettre la délivrance du CQP ou de ses unités de valeur capitalisables.

Ce livret est élaboré suivant un modèle type approuvé par la CPNEFP. Il contient les éléments suivants : identification du candidat, le cas échéant planning et programme des formations théoriques et pratiques, planning des évaluations, fiches d'évaluation des savoirs et savoir-faire professionnels, indicateurs et standards permettant d'apprécier les résultats du candidat.

Ce livret de suivi est rempli conjointement par le(s) tuteur(s) désigné(s) par l'entreprise et le candidat ainsi que, le cas échéant, par le(s) formateur(s). Le résultat devra être communiqué au salarié candidat au CQP.

L'importance accordée à ces opérations d'évaluation en continu et leur contribution à l'appréciation globale du parcours de qualification varient selon un principe de pondération pour chacun des domaines de compétence évalués (cf. en annexe II la grille d'appréciation des savoirs et savoir-faire professionnels proposée).

#### 2. Evaluations finales

Les épreuves finales d'évaluation sont proposées au candidat à l'issue de la démarche CQP.

L'entreprise assume la responsabilité des épreuves avec les différentes personnes ayant participé à la démarche CQP (responsables hiérarchiques, tuteurs, formateurs internes et/ou externes). Ces épreuves s'appuient nécessairement sur les référentiels d'activité et de certification, attachés à chaque CQP. Tous les savoirs et savoir-faire professionnels doivent être évalués.

Il convient d'organiser une épreuve écrite ou orale propre à chaque domaine de compétences pour évaluer l'acquisition des savoirs. Par ailleurs,

une épreuve pratique au poste de travail permet l'évaluation de la maîtrise des savoir-faire professionnels.

Chaque épreuve est examinée, pour avis, par le comité paritaire de pilotage et de suivi, avant d'être proposée aux candidats. Elle doit comporter les éléments suivants (cf. en annexe III un modèle proposé de grille d'évaluation finale) :

- les conditions de déroulement des épreuves (écrite ou orale pour l'évaluation des savoirs, pratique pour l'évaluation des savoir-faire professionnels) ;
- un énoncé très précis des questions à poser au candidat sous la forme d'une « situation problème » ;
- les réponses ou comportements attendus ;
- les critères d'appréciation à utiliser (nombre ou taux d'erreurs admis, nombre de réponses attendues) ;
- le niveau de maîtrise professionnelle requis.

Pour ces épreuves finales, le principe d'une pondération est également retenu (cf. en annexe II la grille d'appréciation des savoirs et savoir-faire professionnels proposée).

L'entreprise pourra, suivant ses pratiques et moyens disponibles, soit faire application du système d'évaluation proposé, soit d'un système équivalent soumis à l'approbation préalable du comité paritaire de pilotage. En raison du caractère essentiellement qualitatif de la démarche CQP, la validation des compétences maîtrisées ne saurait se limiter à une seule notation, essentiellement destinée à la faciliter.

ANNEXE II

Grille de consolidation des évaluations proposée

A ..... le .....

DOMAINE DE COMPÉTENCES	ÉVALUATION DES SAVOIRS		ÉVALUATION DES SAVOIR-FAIRE professionnels (pratique professionnelle)		SYNTHÈSE par domaine Acquis si au moins 3 points sur 8
	Livret de suivi	Epreuves finales	Livret de suivi	Epreuves finales	
D1 Produit, process	S <input type="checkbox"/> 2 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 1 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 3 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 2 A <input type="checkbox"/> 0	/8
D2 Outils, installations	S <input type="checkbox"/> 2 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 1 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 3 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 2 A <input type="checkbox"/> 0	/8
D3 Qualité	S <input type="checkbox"/> 2 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 1 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 3 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 2 A <input type="checkbox"/> 0	/8
D4 Hygiène	S <input type="checkbox"/> 2 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 1 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 3 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 2 A <input type="checkbox"/> 0	/8
D5 Sécurité	S <input type="checkbox"/> 2 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 1 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 3 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 2 A <input type="checkbox"/> 0	/8
D6 Communication professionnelle	S <input type="checkbox"/> 2 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 1 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 3 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 2 A <input type="checkbox"/> 0	/8
Synthèse	/18 Acquis si au moins 9 points sur 18		/30 Acquis si au moins 15 points sur 30		

DOMAINE DE COMPÉTENCES	ÉVALUATION DES SAVOIRS		ÉVALUATION DES SAVOIR-FAIRE professionnels (pratique professionnelle)		SYNTHÈSE par domaine Acquis si au moins 3 points sur 8
	Livret de suivi	Epreuves finales	Livret de suivi	Epreuves finales	
Proposition de la commission d'évaluation au jury national paritaire : ..... ..... .....					
Recommandations éventuelles à l'entreprise (mesures d'accompagnement, formation additionnelle...) : ..... ..... .....					
Signature des membres de la commission d'évaluation :   					
S = satisfaisant. A = à améliorer.					

# ANNEXE III

## Grille d'évaluation finale proposée

CQP : .....

- Domaine d'évaluation :
- Situation professionnelle utilisée :
- Durée de l'épreuve :
- Nom du candidat :
- Date de l'épreuve :
- Nom de l'entreprise :

CONDITIONS de déroulement de l'épreuve	N° DU SAVOIR ou du savoir-faire évalué	ENONCÉ des questions à poser au candidat	RÉPONSES ou comportements attendus	CRITÈRES d'appréciation