

Brochure n° 3618

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7019. – CONCHYLICULTURE**

AVENANT N° 1 DU 14 JANVIER 2011  
À L'ACCORD DU 18 JUILLET 2006 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : AGRS1197035M  
IDCC : 7019

Entre :

Le syndicat national des employeurs de la conchyliculture,

D'une part, et

L'union maritime CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

La fédération maritime CGT ;

La FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent accord, dans le cadre des dispositions de la 6<sup>e</sup> partie, livre III, du code du travail 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 souhaitent affirmer un positionnement dynamique autour de la formation professionnelle.

Considérant l'article 43 de la loi n° 2009-1437 qui prévoit que la validité des agréments délivrés aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) expire au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2012, le conseil de gestion du FAF pêche et cultures marines lors de la réunion du 12 février 2010 et le bureau AGEFOS PME lors de la réunion du 18 février 2010 ont adopté une délibération commune prévoyant un rapprochement avec AGEFOS PME sous réserve du respect des conditions de mise en œuvre suivantes :

- disposer d'une autonomie décisionnelle sur les orientations de formation professionnelle liées aux spécificités des métiers de la mer ;
- garder une représentativité effective au sein d'une section paritaire professionnelle ;
- sauvegarder les modes de prises en charge atypiques de cofinancements pour des formations maritimes longues et qualifiantes ;
- conserver le dispositif de « guichet unique » salariés-non salariés tel que prévu dans la loi d'orientation pêche de 1997 ;
- veiller au maintien de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la pêche afin de disposer des données qualitatives et quantitatives pour l'emploi ;
- assurer la reprise du personnel de l'organisme pour des raisons sociales évidentes mais également pour conserver au sein et au service de la profession une expertise et une technicité utiles aux entreprises comme aux salariés (cette intégration devant se faire dans un secteur géographique de Bretagne Sud) ;
- transférer au profit de la section paritaire professionnelle pêche et cultures marines le solde positif des réserves au 31 décembre du dernier exercice du FAF pêche et cultures marines, réserves générées au titre du plan de formation et de la professionnalisation.

La formation professionnelle constitue à la fois un atout et un investissement, tant pour les salariés dans le cadre de la réalisation de leur projet professionnel, que pour les entreprises en contribuant à accroître leur efficacité.

La formation professionnelle qui est mise en œuvre principalement dans le cadre des plans de formation doit permettre d'améliorer la bonne marche et à la compétitivité des entreprises conchyliques et contribuer au développement individuel des salariés.

Elle doit permettre aux entreprises et aux salariés de répondre dans les meilleures conditions aux principaux enjeux et priorités des années à venir tels qu'ils sont définis ci-dessous :

- définir les priorités de la branche en matière de formation professionnelle ;
- contribuer au maintien des salariés dans l'emploi, en développant leurs compétences, leurs qualifications et en les préparant aux évolutions des techniques, de l'organisation du travail et des attentes des clients ;
- concourir à la réalisation des projets professionnels et à l'évolution professionnelle ainsi qu'à la mobilité des salariés ;
- permettre par le rapprochement du milieu professionnel et éducatif une meilleure insertion des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi dans la conchyliculture ;
- permettre le développement de la formation professionnelle dans le cadre géographique des 7 sections régionales conchyliques.

Considérant les enjeux majeurs et priorités ainsi définis, les parties signataires entendent faire de la formation professionnelle un thème privilégié d'information et de concertation tant au niveau de la branche que des entreprises.

Elles affirment leur volonté de construire et de mettre en œuvre un dispositif de formation de branche efficace, cohérent avec les besoins en matière de gestion des ressources humaines des entreprises et répondant aux attentes des salariés en favorisant l'élaboration et la définition de parcours professionnels.

Elles encouragent les entreprises et les salariés à se saisir des nouvelles mesures et dispositifs mis en place en vue d'un développement concerté de la formation professionnelle et conviennent de ce qui suit.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

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

##### *Droit individuel à la formation (DIF)*

##### Principe

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Ce droit de 20 heures par an s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004. La condition d'ancienneté s'apprécie au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

Le salarié à temps partiel bénéficie du droit individuel à la formation au prorata de son temps de travail par rapport à la durée légale du travail.

Le salarié titulaire d'un contrat intermittent bénéficie d'un droit individuel à la formation au prorata de son temps annuel de travail par rapport à 1 607 heures.

##### Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

En cas d'absence pour congé sabbatique, congé sans solde supérieur à 1 mois, congé pour création d'entreprise, congé individuel de formation au cours d'une année, le droit individuel à la formation du salarié est calculé au prorata du temps de présence pendant l'année considérée.

En cas d'absence pour maladie ou accident de la vie privée, accident de trajet, d'une durée supérieure à 1 mois, le droit individuel à la formation du salarié est calculé au prorata du temps de présence pendant l'année considérée.

Pour tout autre motif de suspension du contrat, y compris en cas de congé de maternité, le droit individuel à la formation est intégralement maintenu.

##### Cumul des heures de formation

Le nombre d'heures de formation que peut cumuler un salarié au titre du droit individuel à la formation s'apprécie en totalisant le nombre d'heures acquises chaque année et non utilisé par le salarié dans la limite maximale de 120 heures, et ce pendant au maximum 6 ans.

Pour les salariés à temps partiel et pour les salariés titulaires d'un contrat intermittent, le nombre cumulé est égal aux heures acquises chaque année par le salarié au prorata de son temps de travail dans la limite de 120 heures quel que soit le nombre d'années cumulées pour atteindre ce plafond.

Un salarié peut utiliser sur une même année son droit individuel à la formation pour suivre une formation d'une durée supérieure à 20 heures dans la limite de 120 heures, s'il a accumulé un nombre d'heures au moins équivalant à la durée de la formation.

## Droit individuel à la formation des contrats à durée déterminée

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation, calculé *pro rata temporis*, après 4 mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

### Modalités d'utilisation du droit individuel à la formation

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation. Il doit obtenir l'accord de son employeur sur la formation souhaitée, sa durée, les dates et heures de l'action de formation.

Si le salarié adresse une demande écrite d'utilisation de son droit individuel à la formation, conformément aux modalités du présent accord, l'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 1 mois est considérée comme valant acceptation du choix de l'action de formation.

Pour une formation n'excédant pas 1 mois, le salarié devra faire sa demande 2 mois avant le départ en formation.

Pour une formation s'étalant sur plus de 3 mois, le salarié devra faire sa demande 2 mois avant le départ en formation.

Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit. On pourra utiliser un document établi par l'OPCA de branche.

L'accord écrit doit notamment préciser la date d'embauche du salarié dans l'entreprise, l'action de formation retenue, sa durée, les dates et horaires de cette formation.

Le document écrit est transmis à l'OPCA de branche qui vérifie les droits acquis par le salarié et la conformité de l'action de formation par rapport aux orientations prioritaires définies par le présent accord. L'organisme informe l'employeur et le salarié de la prise en charge de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation du salarié.

Les heures de formation peuvent être prises totalement en dehors du temps de travail.

Les heures de formation suivies en dehors du temps de travail ne constituent pas un temps de travail. Elles donnent lieu au versement de l'allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié pour le temps correspondant selon les modalités fixées aux articles L. 6323-14 et D. 6321-6 du code du travail.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération selon les modalités fixées par le code du travail.

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il lui notifie son refus par écrit.

Après le refus par l'employeur pendant deux années civiles consécutives, le salarié peut s'adresser à l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation pour demander la prise en charge de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis pour la prise en charge par ledit organisme.

## DIF prioritaire

Seules les actions de formation effectuées au titre du DIF entrant dans le cadre des actions prioritaires ainsi que les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) et les bilans de compétences qui s'inscrivent dans une démarche d'obtention d'un certificat de qualification professionnelle conventionnel, définies dans le présent accord, peuvent faire l'objet d'une prise en charge par l'OPCA de branche au titre des contributions mutualisées destinées à la professionnalisation.

Les actions prioritaires sont strictement définies par la liste des modules de formation des CQP « Ouvrier conchylicole qualifié » et « Responsable d'exploitation conchylicole ».

### Bénéfice du DIF en cas de départ de l'entreprise

Les conditions d'utilisation des heures capitalisées au titre du DIF, en cas de démission ou de licenciement, sont définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de formation soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de licenciement (hormis licenciement pour faute lourde), et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, le montant dû par l'entreprise, correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, multiplié par 9,15 €, peut alors permettre le financement de tout ou partie d'une action de formation, de bilan de compétences, ou de validation des acquis de l'expérience (VAE). Dans ce cas, lorsque la formation est réalisée pendant le préavis, elle se déroule sur le temps de travail.

En cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ou au terme d'un contrat ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, le salarié a la possibilité de mobiliser des droits DIF pour se former en dehors de l'entreprise où il les a acquis, soit pendant la période de chômage, soit chez un nouvel employeur.

La somme mobilisable correspond au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire horaire professionnalisation fixé à 9,15 €. Cette somme est imputable sur les fonds de la section « professionnalisation ».

Les salariés sont informés dans la lettre de licenciement de leurs droits en matière de DIF, et notamment de la possibilité de demander, avant la fin du préavis, à bénéficier dans ce cadre d'une action de formation, de bilan de compétences, ou de VAE.

Le certificat de travail remis à l'expiration du contrat de travail indique les droits acquis par le salarié au titre du DIF ainsi que le nom de l'OPCA compétent pour la prise en charge de sa demande de financement du DIF portable.

## Article 2

### *Professionnalisation*

#### Contrat de professionnalisation

La professionnalisation pour un salarié conchylicole comporte :

- des actions de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) ;
- l'acquisition de compétences par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs fonctions en relation avec les qualifications recherchées ;
- des actions d'évaluation et d'accompagnement.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance, alliant des séquences de formation professionnelle et l'exercice d'une ou de plusieurs fonctions, en rapport avec la ou les qualifications recherchées.

Un contrat de professionnalisation peut être proposé lors de l'embauche :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sans qualification et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale quel qu'en soit son niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ou les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI-CIE et CUI-CAE).

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat d'engagement maritime.

#### Actions prises en charge

La liste des formations ou certifications prises en charge par le financement de l'OPCA de branche, considérées comme prioritaires à la date de la signature du présent accord, est la suivante :

- diplômes et titres homologués spécifiques à la branche conchylicole ;
- certificats de qualification professionnelle de la branche conchylicole (CQP) ;
- diplômes ou titres, ou certificat, ou permis ou capacités, dans le domaine maritime ;
- qualifications professionnelles reconnues par la CPNE de la branche ;
- qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective.

#### Durée de la formation

Les partenaires sociaux considèrent que la durée de formation obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation doit être d'un minimum de 15 % et d'un maximum de 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation en CDD, ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un CDI. Cette durée comprend les actions de positionnement, formation, accompagnement et évaluation. Elle ne peut être inférieure à 150 heures.

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée peut être allongée au-delà de la limite légale de 12 mois pour être portée jusqu'à 24 mois :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle ;
- lorsque les règlements d'examens des formations diplômantes ou les référentiels des formations qualifiantes le justifient ;
- pour toute formation ou parcours de professionnalisation arrêté par la CPNE.

La durée de la formation peut aller au-delà de 25 % sans dépasser 40 % dans les cas suivants :

a) Lorsque les jeunes et les adultes ne disposent pas des prérequis nécessaires, principalement en termes de maîtrise des écrits professionnels et de la langue française pour s'engager dans un processus qualifiant ;

b) Pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre ou certificat ou d'un permis ou d'une capacité, dans le domaine maritime ;

c) La mise en œuvre des CQP peut conduire à une durée de formation allant au-delà de 25 % de la durée du contrat. Il appartiendra à la CPNE de définir pour chaque CQP la durée nécessaire de formation et d'ouvrir la possibilité de mise en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Le plafond de 40 % de la durée de formation pourra être porté à 50 % dès lors que le contrat est conclu à durée indéterminée.

## Forfaits horaires

La prise en charge financière par l'OPCA de branche, dans le cadre des fonds mutualisés de la professionnalisation, concernant le financement des actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation du contrat de professionnalisation, est limitée à 12 € par heure pour le temps de formation réalisé par l'organisme de formation ou le service interne de formation de l'entreprise.

Au démarrage du contrat de professionnalisation, un bilan peut, s'il s'avère nécessaire, par un organisme externe. Ces heures s'ajoutent à celles prévues aux alinéas 1 et 2 de l'article 2 du présent accord pour le contrat de professionnalisation. Elles donnent lieu à une prise en charge financière par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait de 15 €.

En cas d'insuffisance de ressources financières, la SPP pêche et cultures marines pourra ajuster les types de prise en charge.

La prise en charge financière des coûts d'évaluation, de formation et d'accompagnement du contrat de professionnalisation ne prendra effet qu'après accord préalable de l'OPCA de branche et dans la limite des fonds disponibles.

## Fonction tutorale

La réussite du contrat de professionnalisation implique une évaluation, un accueil et un suivi du salarié.

Pour chaque salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation, l'entreprise peut désigner un tuteur parmi les salariés permanents et volontaires, justifiant de 2 ans d'expérience minimum en lien avec la certification visée.

Un salarié ne peut exercer sa fonction de tuteur qu'à l'égard de 3 salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation au maximum.

L'employeur ne peut exercer sa fonction de tuteur qu'à l'égard de 2 salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation au maximum.

Le tuteur a notamment pour rôle :

- d'accueillir le salarié ;
- d'aider, informer et guider le salarié pendant la durée du contrat ;
- de veiller au respect du planning des formations ;
- de contribuer à l'acquisition des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles, lors des périodes d'emploi ;
- de s'assurer que le salarié se présente aux épreuves qui permettent la délivrance de la certification prévue au contrat ;
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes de formation.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié permanent doit pouvoir bénéficier au préalable d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique. L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Les entreprises sont incitées à proposer, tout particulièrement aux salariés permanents en fin de carrière professionnelle, de mettre à profit leur expérience en exerçant la fonction de tuteur.

Les dépenses occasionnées par l'exercice du tutorat sont prises en charge par l'OPCA de branche pour un montant forfaitaire par tuteur, ou personne assurant la formation tutorale, de 230 € par mois, dans la limite maximale de 6 mois.

Ce plafond mensuel est majoré de 50 %, lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus ou accompagne un public prioritaire (jeunes de 12 à 25 ans n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou bénéficiaires de minima sociaux, ou ayant bénéficié de minima sociaux, ou ayant bénéficié d'un CUI).

Dans le cas où le tuteur doit recevoir une formation le préparant à sa fonction, une participation de 15 € par heure de formation au tutorat, pour une durée maximale de 40 heures, est versée par l'OPCA de branche à l'organisme chargé de cette formation.

Les actions de tutorat sont prises en charge au titre de la professionnalisation par l'OPCA de branche dans la limite des moyens disponibles.

## Rémunération du salarié

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires de contrats de professionnalisation conclus conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat, tel qu'inscrit dans le contrat de professionnalisation.

Ce pourcentage ne pourra être inférieur à un pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi tel qu'inscrit dans le contrat de professionnalisation, comme suit :

SITUATION DU SALARIÉ	POURCENTAGE DU SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL
De 16 ans à moins de 21 ans avec une qualification inférieure au bac professionnel (ou titre ou diplôme équivalent)	60 % pendant les 6 premiers mois 70 % au-delà de 6 mois de travail
De 16 ans à moins de 21 ans avec une qualification égale ou supérieure au bac professionnel (ou titre ou diplôme équivalent)	70 % pendant les 6 premiers mois 75 % au-delà de 6 mois de travail
De plus de 21 ans à moins de 26 ans avec une qualification inférieure au bac professionnel (ou titre ou diplôme équivalent)	75 % pendant les 6 premiers mois 80 % au-delà de 6 mois de travail
De plus de 21 ans à moins de 26 ans avec une qualification égale ou supérieure au bac professionnel (ou titre ou diplôme équivalent)	80 % pendant les 6 premiers mois 85 % au-delà de 6 mois de travail

Enfin, la rémunération calculée par l'application de ces pourcentages sur le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi inscrit dans le contrat de professionnalisation ne pourra être inférieure à celle qui aurait été obtenue par l'application de ces mêmes pourcentages sur le Smic en vigueur.

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée et de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération ne pouvant pas être inférieure au Smic ni à 85 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi tel qu'inscrit dans le contrat de professionnalisation.

#### Période de professionnalisation

Les parties signataires entendent promouvoir comme un instrument majeur d'accompagnement des salariés la période de professionnalisation, dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Ce dispositif est ouvert notamment aux :

- salariés après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45<sup>e</sup> anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- femmes qui reprennent leur activité professionnelle, après un congé maternité, ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- travailleurs handicapés ;
- salariés en contrat unique d'insertion (CUI-CIE ou CUI-CAE) en CDD ou en CDI.

Ce dispositif est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

La période de professionnalisation peut avoir pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- diplômes et titres homologués spécifiques à la branche conchylicole ;
- certificats de qualification professionnelle de la branche conchylicole (CQP) ;
- diplômes ou titres, ou certificats, ou permis, ou capacités, dans le domaine maritime ;
- qualifications professionnelles reconnues par la CPNE de la branche ;
- qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective.

Les heures de formation passées par le salarié en formation, liées à la période de professionnalisation mise en œuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Les heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative soit du salarié en application du DIF, soit de l'employeur, après accord des deux parties formalisé par écrit.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent, par accord formalisé entre le salarié et l'employeur, excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures.

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

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises. Ils portent également sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.



## Financement des périodes de professionnalisation

Les parties signataires du présent accord décident que les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnent lieu à un financement de l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire de 15 €, dans la limite des contributions mutualisées destinées à la professionnalisation encore disponibles.

En cas d'insuffisance de ressources financières, la SPP pêche et cultures marines pourra ajuster les critères de prise en charge.

## TITRE II

### RÔLE ET MISSION DES INSTANCES PARITAIRES

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

##### *Rôle des instances représentatives du personnel en matière de formation professionnelle*

Les parties signataires décident de créer, en vertu de la loi du 4 mai 2004, une commission paritaire nationale de l'emploi en matière de formation professionnelle (CPNE).

La CPNE définit des orientations, émet des propositions concertées, des avis paritaires dans le domaine de la relation emploi-formation-qualification.

Elle veille à la mise en œuvre de ces orientations, en particulier par l'OPCA de branche et, à cet égard, elle est légitime pour émettre des directives aux organismes paritaires de la branche professionnelle et des recommandations aux pouvoirs publics ainsi qu'à toute autre instance intervenant dans le champ de l'emploi, de la formation et des qualifications.

Toutefois, la CPNE ne constitue pas une instance de négociation en matière d'emploi et de qualification. Elle est distincte de la commission nationale de négociation prévue à l'article 9 de la convention collective qui se réunit pour débattre et conclure des accords sur ces sujets.

Les parties signataires décident de définir le rôle de la CNPE en matière de formation professionnelle qui est en particulier chargée des missions suivantes :

1. Pilotage d'accompagnement et de suivi de la mise en œuvre de l'accord relatif à la formation professionnelle.
2. Concertation et contractualisation :
  - elle examine les modalités et fait toute proposition nécessaire à la mise en œuvre des orientations relatives au développement des premières formations technologiques ou professionnelles, secondaires et supérieures, à l'accueil des élèves et des étudiants effectuant des stages ou périodes de formation en entreprise et à l'information en vue d'améliorer l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes ;
  - elle participe à la préparation, au suivi, à l'évaluation des conventions établies dans le cadre de la politique contractuelle de l'Etat, en particulier les contrats d'études prospectives et les engagements de développement de la formation ;
  - elle détermine les qualifications pouvant être préparées par voie de contrat de professionnalisation ainsi que les objectifs des formations assurées dans le cadre de périodes de professionnalisation ;
  - elle veille à la cohérence entre les différentes certifications de la conchyliculture inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
  - elle adopte des positions professionnelles communes sur des projets ministériels relatifs à l'évolution des diplômes et des titres ;
  - elle crée les certificats de qualification professionnelle (CQP) et autres certifications professionnelles, elle en diffuse la liste, les délivre, les supprime, entreprend, en tant que de besoin, toutes démarches pour leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles ou leur radiation ;
  - elle met en œuvre le dispositif de validation des acquis de l'expérience pour favoriser le développement de carrière des salariés.

#### Article 2

##### *Partenariats de la branche au niveau territorial et national*

Les parties signataires rappellent leur attachement à poursuivre le rôle actif joué par la branche dans le cadre des instances consultatives nationales et régionales existantes, notamment au sein du ministère de l'éducation nationale.

Elles soulignent également leur volonté de voir la branche s'investir dans le cadre des travaux et réflexions menées par les instances territoriales et régionales en matière de formation professionnelle, en étroite collaboration avec les sections régionales conchyliques.

## TITRE III

### DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Les signataires conviennent de fixer dans le présent accord les dispositions générales sur le financement de la formation professionnelle en conchyliculture.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 et conformément à la date d'expiration de l'agrément du FAF pêche et cultures marines prévu par l'article 43 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009, les signataires désignent AGEFOS PME comme OPCA de la branche pour collecter les contributions dues au titre de la formation professionnelle.

Au sein de cet organisme est créée une section professionnelle paritaire (SPP) réservée aux entreprises des pêches et des cultures marines.

La SPP devra, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, mettre en œuvre la politique de formation professionnelle élaborée par la CPNE de la branche.

Un protocole portant sur la composition et le fonctionnement de cette SPP sera conclu entre, d'une part, les signataires du présent accord et, d'autre part, AGEFOS PME afin de formaliser les relations entre la SPP et l'OPCA.

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

##### *Financement des actions de formation des employeurs de moins de 10 salariés*

Les employeurs occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement des actions de formation une participation au minimum égale à 0,55 % du montant de rémunérations versées pendant l'année en cours.

Ils doivent effectuer ce versement avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation et dans le cadre de la participation minimale de 0,55 % définie ci-dessus.

Sur les 0,55 % versés à l'OPCA désigné, le pourcentage de 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année est affecté à :

- la mutualisation du droit individuel à la formation prioritaire ;
- aux actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
- aux actions de préparation et d'exercice de la formation tutorale ;

Le solde de la participation minimale de 0,55 % est versé à l'OPCA de branche.

#### **Article 2**

##### *Financement des actions de formation des employeurs de 10 à 19 salariés*

Les employeurs occupant de 10 à 19 salariés et plus doivent consacrer au financement de l'ensemble des actions de formation une participation au minimum égale à 1,05 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours.

Avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation et dans le cadre de la participation minimale de 1,05 % définie ci-dessus, les employeurs doivent effectuer un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA de branche au titre des actions de professionnalisation et au titre du droit individuel à formation.

Le reste de la participation minimale de 1,05 % doit être utilisée selon les modalités définies par l'article L. 6331-19 du code du travail.

#### **Article 3**

##### *Financement des actions de formation des employeurs de 20 salariés et plus*

Les employeurs occupant 20 salariés et plus doivent consacrer au financement de l'ensemble des actions de formation une participation au minimum égale à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours.

Avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation et dans le cadre de la participation minimale de 1,60 % définie ci-dessus, les employeurs doivent effectuer :

- un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation ;
- un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA de branche au titre des actions de professionnalisation et au titre du droit individuel à formation.

Le reste de la participation minimale de 1,60 % doit être utilisée selon les modalités définies par l'article L. 6331-19 du code du travail.

Quel que soit le niveau de la participation effectivement due, un montant minimum annuel est fixé à :

- 25 € au titre du plan de formation ;
- 10 € au titre de la professionnalisation et du DIF.

#### **Article 4**

##### *Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)*

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a instauré une contribution au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, calculée sur la base des obligations légales de financement de la formation professionnelle continue des entreprises prévues aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.



Le taux de cette contribution, égal à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de ces obligations légales, est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Les sommes s'imputent sur la participation des employeurs due au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du congé individuel de formation.

Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel. A défaut d'accord, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière identique à chacune de ces participations. Les pourcentages appliqués respectivement au titre du plan de formation et de la professionnalisation peuvent être encadrés par voie réglementaire.

Le présent accord a pour objet de préciser la répartition de la contribution versée au FPSPP, au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans le cadre du taux fixé chaque année par arrêté ministériel, pour les entreprises relevant du champ d'application déterminé à l'article 3.

Considérant les incertitudes liées à la mise en œuvre progressive en 2010 des dispositions législatives, réglementaires, contractuelles et conventionnelles, et plus spécifiquement celles liées à la loi du 24 novembre 2009, les parties signataires décident que la répartition de la contribution des entreprises au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, au titre de leur participation au financement de la formation professionnelle continue au titre du plan de formation et au titre de la professionnalisation, est déterminée comme suit.

Le montant de la contribution au FPSPP est réparti de façon égale entre la contribution des entreprises au financement du plan de formation et la contribution au financement de la professionnalisation, soit :

- 50 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation ;
- 50 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

Par exemple, pour l'année 2011, le taux de participation au financement du FPSPP, fixé par arrêté ministériel à 10 % de l'obligation légale de la participation des entreprises au financement de la formation, se répartit comme suit :

- à 10 % de 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises assujetties à l'obligation de participation des entreprises de moins de 10 salariés (art. L. 6331-2 du code du travail), soit 0,055 % de la masse salariale, dont 0,0275 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation, et 0,0275 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation ;
- à 10 % de 1,4 % de la masse salariale pour les entreprises assujetties à l'obligation de participation des entreprises de 10 salariés et plus (art. L. 6331-9 du code du travail), soit 0,14 % de la masse salariale, dont 0,07 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation et 0,07 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation.

Par exception au principe ci-dessus, le taux est à 10 % de 1,05 % de la masse salariale pour les entreprises assujetties à l'obligation de participation des entreprises de 10 à moins de 20 salariés (art. L. 6331-14 du code du travail), soit 0,105 % de la masse salariale, dont 0,0525 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation, et 0,0525 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation.

## Article 5

### *Dispositions relatives au financement du paritarisme*

Conformément à l'article 10 de la convention collective nationale de la conchyliculture, les parties signataires conviennent de confier à AGEFOS PME le recouvrement de la cotisation au titre du financement du paritarisme. La première année, le taux de cotisation est fixé à 1 % de la masse salariale pour les entreprises relevant de la convention de la conchyliculture.

Un avenant sera signé entre l'OPCA et les parties signataires pour définir annuellement les obligations des parties et les frais de collecte.

## TITRE IV

### CONTRAT EMPLOI-FORMATION

Le contrat emploi-formation agricole vise à permettre aux salariés saisonniers d'accéder à des formations pendant les périodes de faible activité. Le contrat emploi-formation est un contrat à durée déterminée (art. L. 1242-3° du code du travail). Il doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion et peut être renouvelé une fois. En outre, les dispositions des articles L. 1242-8, L. 1243-8 et L. 1243-10, L. 1244-3 et L. 1244-4 du code du travail (relatives, notamment, aux durées maximales des CDD, à l'indemnité de fin de contrat ainsi qu'au délai de carence compris entre 2 embauches en CDD sur un même poste) ne lui sont pas applicables.

La durée du contrat emploi-formation est au minimum de 4 mois et au maximum de 18 mois, renouvellements inclus. La durée de la formation est au maximum de 25 % de la durée du contrat.

Les coûts relatifs aux périodes de formation sont pris en charge au titre du congé individuel de formation des salariés sous contrat à durée déterminée (CIF-CDD). Les coûts de formation ne seront pas pris en charge par l'OPCA de branche mais par l'OPACIF dont relève l'entreprise conchylicole.

TITRE V  
**DISPOSITIONS DIVERSES**

*Date d'effet de l'accord*

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.

*Durée et portée juridique de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne pourra être dérogé aux dispositions du présent accord que par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement que dans un sens plus favorable aux salariés.

*Dépôt, publicité et extension*

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires. Il fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente.

Il est déposé par la partie la plus diligente auprès de :

- en un exemplaire, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 84-86, boulevard de Sébastopol, 75139 Paris Cedex 03 ;
- en deux exemplaires, dont une version papier et une version sur support électronique, signé des parties, au service pluri-départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de l'Ile-de-France, 231, rue de la Convention, 75015 Paris ;
- en deux exemplaires, dont une version papier et une version sur support électronique, signé des parties, à la direction des affaires maritimes, sous-direction des gens de mer, du ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire, 3, place Fontenoy, 75700 Paris 07 SP.

Fait à Paris, le 14 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)