

Brochure n° 3611

Convention collective nationale

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

AVENANT DE RÉVISION N° 5 DU 25 NOVEMBRE 2010
À L'ACCORD DU 21 JUIN 2005 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : AGRS1197045M

Entre :

La FCEL,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA CGT-FO ;

La FNAF CGT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNACAR CGC ;

L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant de révision à durée indéterminée annule et remplace les dispositions prévues par l'accord collectif national sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche du contrôle laitier du 21 juin 2005.

Les nouvelles dispositions de l'accord collectif national sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche du contrôle laitier du 21 juin 2005 révisé sont annexées au présent avenant.

Article 2

Dépôt et notification

Etabli en vertu des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 3

Date d'application

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

Article 4

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 25 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Entre :

La FCEL,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA CGT-FO ;

La FNAF CGT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNACAR CGC ;

L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de conseil élevage, après avoir examiné les profondes modifications affectant le métier d'éleveur producteur de lait, font l'analyse que les organismes conseil élevage (OCEL) vont avoir à conduire de profondes mutations dans leurs métiers du contrôle de performances et du conseil.

Ils considèrent que, comme pour les mutations conduites précédemment, la formation professionnelle constituera un levier essentiel dans l'accomplissement de ces mutations. En effet, conformément aux valeurs et à la culture des OCEL, ils affirment que les métiers de demain seront exercés par les femmes et les hommes qui font le réseau conseil élevage d'aujourd'hui.

En application 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, ils souhaitent par le présent accord démontrer l'engagement de leur branche professionnelle pour favoriser l'accès à la formation tout au long de la vie.

Article 1^{er}

Champ de l'accord

Le présent accord, ci-après désigné « l'accord » concerne :

- d'une part, les organismes conseil élevage du territoire métropolitain ci-après désignés par le sigle OCEL ;
- d'autre part, l'ensemble des salariés de ces OCEL, toutes catégories confondues, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, travaillant à temps complet ou à temps partiel, à l'exclusion des salariés des chambres d'agriculture.

Article 2

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Il est créé un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dénommé ci-après l'observatoire.

Rôle

L'observatoire a pour objet d'étudier les évolutions des élevages producteurs de lait de manière à identifier les évolutions prévisibles de leurs besoins en matière de contrôle et de conseil. A partir de ces prévisions, l'observatoire a pour rôle d'identifier les conséquences de ces évolutions en termes d'emploi, tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif.

Il a notamment pour mission :

- d'identifier les évolutions prévisibles en termes de besoins de compétences et de qualifications professionnelles de manière à définir les objectifs et priorités de formation à prendre en compte par les entreprises dans leur plan de formation, leurs actions de professionnalisation et leur mise en œuvre du droit individuel à la formation ;
- de proposer la création de diplômes professionnels (licences professionnelles...) ;
- de faire toute proposition utile d'évolution du chapitre IV, « Classification professionnelle », de la convention collective nationale du 16 septembre 2002 à la commission nationale paritaire.

Composition

L'observatoire est composé des membres de la commission nationale paritaire. Le travail de l'observatoire peut, en tant que de besoin, être préparé par des groupes de travail.

Fonctionnement

L'observatoire est animé en alternance annuelle par le représentant de FCEL et un représentant des organisations syndicales. L'observatoire se réunit au moins une fois par an. Il dispose du rapport économique et social remis à la commission mixte complété des données relatives à la formation professionnelle.

Il peut réaliser des études prospectives quantitatives et qualitatives des métiers et des qualifications pour alimenter les travaux de la commission emploi formation chargée de définir les priorités en matières de formation en recourant à des experts dans la limite des moyens disponibles.

Le fonctionnement de l'observatoire est cofinancé par FCEL et par affectation d'une partie des fonds mutualisés par OPCA2 conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, en application des dispositions de l'article R. 6332-36 du code du travail, et dans les conditions définies à l'article 19.

Article 3

Objectifs et priorités de formation

Les objectifs et priorités de formation pour les 3 prochaines années sont résumés, par type de public, dans le tableau ci-après. Tout salarié doit pouvoir être affecté dans l'un des quatre types de public décrits. Ce tableau est précisé par des fiches métiers annexées à cet accord.

Au minimum tous les 3 ans, la CPNEF doit, en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire, actualiser ces objectifs et priorités.

PUBLICS	OBJECTIFS ET PRIORITÉS
Salariés exerçant un métier administratif	Actions de formation visant à développer des compétences d'assistance administrative, technique et de communication Actions de formation visant à approfondir un domaine de compétences liées à l'évolution des métiers ayant trait au fonctionnement et à l'administration de l'entreprise
Salariés exerçant un métier de contrôle de performances	Actions de formation visant à acquérir des connaissances et développer des compétences en vue d'élargir son domaine d'intervention au-delà des activités standards liées au contrôle de performances Actions de formation visant à acquérir et développer les compétences de gestion et d'animation d'équipes d'agents du contrôle de performances Actions d'adaptation aux nouveaux outils et procédures
Salariés exerçant un métier conseil	Actions de formation visant à développer le niveau d'expertise Actions de formation visant à développer les compétences d'accompagnement de projet Actions de formation visant à intégrer l'évolution des conditions d'exercice du métier dans l'approche conseil : formalisation, contractualisation... Actions de formation visant à acquérir et développer les compétences nécessaires à l'animation et la mise en œuvre d'actions de groupe
Salariés exerçant un métier d'encadrement	Actions de formation visant à développer et renforcer les capacités d'innovation et d'expertise Actions de formation visant à développer la capacité managériale et de conduite du changement Actions de formation visant à développer les compétences d'ingénierie de la formation et d'accompagnement des salariés.

Conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail, cette négociation triennale porte notamment sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et à la taille de leur entreprise, la portabilité du droit individuel à la formation, la validation des acquis de l'expérience, l'accès aux certifications, la mise en œuvre du passeport orientation et formation, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur, en particulier les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de 55 ans.

Article 4

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les OCL

Les signataires encouragent les OCEL à développer leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), notamment en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire.

Les signataires s'engagent à réfléchir aux appuis que la CPNEF pourrait apporter aux OCEL et à leurs salariés pour conduire et communiquer leurs travaux de GPEC.

Article 5

Mise en œuvre du contrat de professionnalisation

5.1. Objectifs. – Modalités

En raison de l'alternance, le contrat de professionnalisation concourt à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle de leurs bénéficiaires par l'acquisition d'un diplôme ou d'une qualification professionnelle, mais également de nouer ou renouer un contact avec un environnement professionnel dans l'OCEL.

La formation suivie dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir une qualification recherchée par l'entreprise :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit reconnue dans la classification de la convention collective nationale ;
- soit visant à l'obtention d'un CQP.

Le principe, la nature et la durée du contrat de professionnalisation ainsi que les modalités de la formation sont définis par les articles L. 6325-1 à L. 6325-22 du code du travail. Lorsque les formations sont dispensées par le service formation de l'OCEL, l'avis du CE ou, à défaut, celui des délégués du personnel, est sollicité sur le programme et les moyens pédagogiques mis en œuvre.

L'employeur s'engage à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

5.2. Publics

Les publics visés par ces contrats de professionnalisation sont les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion et les salariés ayant interrompu leur activité plus de 2 années, quel que soit le motif de cette interruption et quel que soit l'employeur précédent.

5.3. Durée. – Renouvellement du contrat

La durée du contrat en CDD ou la durée de la phase de professionnalisation du contrat en CDI est au maximum de 12 mois. Elle peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ainsi que pour les personnes mentionnées au 4° du L. 6325-1 (bénéficiaires des minimas sociaux) et que pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques peut être portée à 40 % de la durée annuelle du travail telle que définie à l'article L. 3123-1 du code du travail (base 1 607 heures par an) :

- pour les contrats suivants :
 - un titre ou un diplôme inscrit au RNCP ;
 - un CQP ;
- pour les jeunes n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- en raison des exigences de la qualification ou du diplôme préparés.

Pour les contrats visant d'autres qualifications (CCN), la durée des actions est plafonnée au maximum légal de 25 %.

Pour tout contrat, et quel que soit l'objectif de qualification recherché, la part réalisée par un organisme de formation extérieur à l'entreprise est au minimum de 20 % de la durée des actions d'enseignements généraux, professionnels et technologiques.

Chaque entreprise devra prévoir un suivi des formations en impliquant les tuteurs et un suivi de l'insertion dans l'entreprise au terme du contrat.

Le contrat peut être renouvelé une fois, pour la durée nécessaire, si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée en raison :

- de la maladie ;
- de la maternité ;
- d'un accident du travail ;
- de la défaillance de l'organisme de formation ;
- de l'échec aux épreuves d'évaluation ou d'examen.

5.4. Prise en charge par l'OPCA

En application des dispositions de l'article L. 6332-14 du code du travail, les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation relatives au contrat de professionnalisation seront prises en charge par OPCA2 sur la base d'un forfait de 10 € l'heure ou de 16 € l'heure lorsque le contrat est conclu avec une personne mentionnée au 4° du L. 6325-1 (bénéficiaires des minimas sociaux), une personne ayant bénéficié d'un CUI ou un jeune de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel. Ces montants horaires et les durées maximales prévues à l'article 5.3 feront l'objet d'une modulation décidée par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation (CPNEF). Ces montants peuvent être différents en fonction de la nature, des coûts des prestations et des priorités que la CPNEF soumeta fixer de manière à tendre vers l'équilibre budgétaire du fonds.

5.5. Rémunération

Pendant la durée de l'action de professionnalisation qui a fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, la rémunération des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, qu'ils soient ou non titulaires d'un bac professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de niveau équivalent ou supérieur, est fixée de la manière suivante :

- moins de 21 ans :
 - pendant les 12 premiers mois : 65 % du Smic ;
 - au-delà des 12 premiers mois : 75 % du Smic ;
- 21 à 25 ans révolus :
 - pendant les 12 premiers mois : 80 % du Smic ;
 - au-delà des 12 premiers mois : 90 % du Smic ;
- 26 ans à 44 ans révolus :
 - pendant les 12 premiers mois : 85 % de la rémunération minimale mensuelle garantie définie à l'article 27 de la convention collective nationale pour la classe et le niveau correspondant à la fonction effectivement occupée pendant cette professionnalisation sans que cette rémunération puisse être inférieure au Smic ;
 - au-delà des 12 premiers mois : 90 % de la rémunération minimale mensuelle garantie définie à l'article 27 de la convention collective nationale pour la classe et le niveau correspondant à la fonction effectivement occupée pendant cette professionnalisation sans que cette rémunération puisse être inférieure au Smic ;
- 45 ans et plus : 90 % de la rémunération minimale mensuelle garantie définie à l'article 27 de la convention collective nationale pour la classe et le niveau correspondant à la fonction effectivement occupée pendant cette professionnalisation sans que cette rémunération puisse être inférieure au Smic.

La durée du contrat de professionnalisation est prise en compte dans le calcul des droits à l'ancienneté.

Article 6

Mise en œuvre des périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi ou l'évolution professionnelle de salariés en CDI et de permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir l'une des qualifications qui soit :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit reconnue dans la classification de la convention collective nationale ;
- soit visant à l'obtention d'un CQP.

Les périodes de professionnalisation ont également pour objet de permettre aux salariés de suivre les formations dont l'objectif est défini par la CPNEF sur la base des conclusions des travaux de l'observatoire.

Les signataires conviennent d'engager la procédure d'inscription au RNCP des CQP de la branche répondant aux objectifs et priorités définis à l'article 3.

Dans tous les cas, pour être éligibles, les actions de formation doivent respecter le cahier des charges suivant :

- une évaluation des besoins de formation du salarié doit être réalisée en amont, en interne ou avec le concours d'un organisme externe ;
- un accompagnement interne sous forme de tutorat doit être proposé ;
- les modalités d'évaluation finale des acquis de la formation doivent être définies en amont.

Les bénéficiaires des périodes de professionnalisation sont ceux définis par la loi :

- les « seniors » comptant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés de 45 ans et plus, sous réserve de 1 an d'ancienneté ;
- les salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les salariés de retour de congés maternité ou parental ;
- les travailleurs handicapés ;
- les bénéficiaires d'un CUI, dans le respect des dispositions de l'article D. 6324-1-1;

- les salariés qui reprennent une activité après une longue période d'absence en raison de laquelle leurs compétences ont besoin d'être actualisées ou mises à niveau ;
- les salariés ayant fait l'objet d'une inaptitude totale ou partielle au poste de travail pour permettre leur reclassement au sein de l'entreprise (en prévention d'un éventuel licenciement pour absence de reclassement) ;
- les salariés pour lesquels un reclassement doit être envisagé pour éviter un licenciement économique ou peut être envisagé pour répondre aux besoins de l'entreprise.

Les formations suivies pendant les périodes de professionnalisation peuvent se dérouler pendant le temps de travail. Elles peuvent être suivies hors temps de travail, conformément à l'article L. 6323-7 du code du travail, après accord écrit du salarié et dans la limite de 80 heures pour une même année civile.

Lorsque le salarié mobilise ses droits acquis au titre du DIF pour conforter une période de professionnalisation, la durée des actions pouvant être effectuées en dehors du temps de travail est limitée à 80 heures pour une même année civile plus les droits acquis au titre du DIF.

Lorsque des droits acquis au titre du DIF sont mobilisés pour effectuer une période de professionnalisation hors ou pendant le temps de travail, l'accord écrit du salarié est obligatoire.

Lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail, elles doivent répondre aux conditions énoncées à l'article 18 et doivent donner lieu au versement de l'allocation de formation définie à l'article L. 6321-10 et au décret D. 6321-5 du code du travail d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Dans les OCEL de plus de 50 salariés, le pourcentage de salariés, calculé sur la base du nombre de personnes présentes dans l'OCEL, simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du directeur de l'OCEL, dépasser 6 % du nombre total de salariés de l'OCEL. Dans les OCEL de moins de 50 salariés, le nombre de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du directeur de l'OCEL, dépasser 3.

Lors des négociations préalables à l'entrée d'un salarié en période de professionnalisation, entre ce salarié et l'OCEL, des engagements peuvent être pris par l'employeur en termes, par exemple, de priorité d'accès à une fonction, de classification, de rémunération. Ces engagements sont obligatoires pour les actions effectuées pour tout ou partie en dehors du temps de travail. Ces engagements doivent être signifiés par écrit. Un suivi collectif des engagements pris est réalisé par l'employeur et présenté annuellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Une action complémentaire de tutorat peut être proposée, notamment pour faciliter la gestion des fins de carrière.

Les coûts de ces actions seront pris en charge par l'OPCA conformément à l'article 5.4.

Pour bénéficier d'une prise en charge par l'OPCA2 dans le cadre de la professionnalisation, une durée minimale de formation, définie par décision de la CPNEF, doit être justifiée sur une période de 12 mois.

Pour la prise en charge des coûts liés à la mise en œuvre d'une fonction tutorale, la période de professionnalisation doit avoir une durée minimale, définie par décision de la CPNEF, sur une période de 12 mois.

Article 7

Développement du tutorat pour la professionnalisation

Les signataires reconnaissent l'importance du tutorat pour assurer avec succès le transfert dans l'activité professionnelle des acquis de la formation en contrat ou période de professionnalisation. La CPNEF communiquera aux dirigeants des OCEL un message en ce sens.

Parallèlement, les OCEL devront professionnaliser les tuteurs, par exemple en leur proposant des actions de formation spécifiques et en leur apportant les appuis utiles à l'accomplissement de leur mission. La formation des tuteurs peut être prise en charge par l'OPCA conformément à l'article D. 6332-90 du code du travail.

Les tuteurs désignés doivent avoir expressément accepté cette mission.

La mission du tuteur doit être définie dans un écrit porté à la connaissance du tuteur explicitant les objectifs de la mission, sa durée, le temps devant y être consacré et les étapes essentielles de l'action. Le tuteur est au niveau 3 (art. 28 de la convention collective nationale) de la classe dans laquelle est classé le salarié tutoré ou au moins au niveau 2 dans une classe supérieure.

L'action de tutorat est intégrée dans le temps de travail du tuteur, décomptée comme tel et prise en compte dans son organisation du travail.

Les projets de mise en place d'actions de tutorat sont soumis pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Un bilan des actions de tutorat lui est présenté annuellement.

Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale seront pris en charge par l'OPCA2 conformément à l'article D. 6332-91 du code du travail. Le montant et la durée de prise en charge seront définis par décision de la CPNEF.

Article 8

Développement de l'apprentissage

Les signataires souhaitent favoriser le développement d'une offre d'apprentissage par les centres de formation de manière à faciliter l'orientation des jeunes vers les métiers du conseil en élevage. A cet effet, ils conviennent que les

OCL prendront tout contact utile avec les autres branches professionnelles du conseil en élevage et avec les centres de formation.

Article 9

Mise en œuvre du droit individuel à la formation

A. – Salariés sous contrat à durée indéterminée

9.1. 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 (DIF) d'une durée de 20 heures pour suivre une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

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.

9.2. Actions prioritaires

Les actions de bilan de compétences, de VAE ou de formation éligibles au DIF et considérées comme prioritaires sont les suivantes :

- les actions de promotion, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions de formation ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'une qualification professionnelle reconnue dans la CCN ou d'une qualification identifiée par la CPNEF ;
- les actions dont l'objectif est défini à l'article 3.

9.3. Calcul des droits

Pour l'année 2004 :

- tout salarié à temps plein disposant au 1^{er} janvier 2004 d'une ancienneté d'au moins 1 an a acquis un DIF de 15 heures ;
- pour les salariés à temps partiel et pour ceux atteignant l'ancienneté de 1 an après le 1^{er} janvier 2004, le droit est calculé *pro rata temporis*, arrondi globalement à l'heure supérieure.

A compter du 1^{er} janvier 2005 :

- le calcul des droits s'effectue par année civile. Toutefois, sous réserve des dispositions du paragraphe « Rupture du contrat », les droits acquis au titre de l'année en cours à la date du début de l'action peuvent être mobilisés par les salariés effectuant une action de formation dans le cadre du DIF ;
- pour les salariés à temps partiel et ceux atteignant 1 an d'ancienneté en cours d'année, le droit est calculé *pro rata temporis*, arrondi globalement à l'heure supérieure ;
- les droits acquis sont cumulables jusqu'à 120 heures, y compris pour les salariés à temps partiel.

9.4. Information du salarié

Chaque salarié est informé individuellement par écrit, sous quelque forme que ce soit et avant le 31 mars de chaque année, de ses droits cumulés arrêtés au 31 décembre de l'année précédente.

9.5. Mise en œuvre du DIF dans l'entreprise

Le DIF s'exerce à l'initiative exclusive du salarié avec l'accord de l'OCEL. Le salarié qui souhaite bénéficier de son DIF doit en faire la demande à son employeur, par lettre remise en main propre contre reçu ou par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 3 mois, hors durée des congés payés du salarié, avant le début de l'action. Ce délai peut être ramené à 2 mois, hors durée des congés payés du salarié, pour les actions de moins de 1 semaine. La demande doit préciser les caractéristiques de l'action (objectifs, programme...), ses modalités de déroulement (lieu, dates, durée, horaires, etc.), son coût et le prestataire choisi.

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

Lorsque, durant 2 années consécutives, le salarié et l'OCEL sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, l'OPACIF assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un CIF, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par l'OPCA. Le salarié peut présenter sa demande à l'OPCA dès le début de la 3^e année. En cas d'accord de l'OPCA, l'OCEL est tenu de lui verser le montant de l'allocation de formation et des frais de formation calculés conformément à l'article L. 6323-12 du code du travail. Les droits correspondants sont déduits des droits acquis par le salarié au titre du DIF.

9.6. Temps de travail et rémunération

Le DIF peut, après accord entre le salarié et l'OCEL et sous réserve des dispositions de l'article 18, se dérouler en partie sur le temps de travail. Lorsque les actions sont accomplies en dehors du temps de travail, elles doivent répondre aux conditions énoncées à l'article 18.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail sont rémunérées comme du temps de travail.

Lorsque les heures de formation sont effectuées hors temps de travail, le salarié bénéficie d'une allocation de formation définie conformément aux articles L. 6321-10 et D. 6321-5 du code du travail. Cette allocation est versée mensuellement, sous réserve que l'OCEL dispose de tous les justificatifs nécessaires.

9.7. Prise en charge des dépenses par les entreprises

Tout ou partie des dépenses exposées par les entreprises au titre du DIF (frais pédagogiques et frais de transport et d'hébergement) sont prises en charge par l'OPCA conformément aux dispositions de l'article R. 6332-80 du code du travail sur les bases définies à l'article 5.4.

La rémunération des stagiaires et/ou le versement de l'allocation de formation sont pris en charge par l'OCEL et sont imputables sur sa participation au financement de la formation professionnelle continue.

9.8. Portabilité du DIF en cas de rupture de contrat

En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14, permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. A défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur.

Lorsque l'action mentionnée au premier alinéa est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

En cas de rupture du contrat de travail, l'employeur, conformément aux articles L. 6323-21 et D. 1234-6 du code du travail, doit informer le salarié du solde de ses droits à DIF, dans la lettre de licenciement et sur le certificat de travail à l'expiration du contrat de travail, quel qu'en soit le mode de rupture, préciser la somme correspondant à ce solde calculée conformément aux dispositions de l'article L. 6323-18 du code du travail, et faire référence à l'OPCA2, OPCA compétent pour le versement de cette somme.

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

En cas de mise ou de départ à la retraite, le DIF n'est pas mobilisable.

9.9. Transférabilité

Les droits acquis du DIF par un salarié d'un OCEL sont, pour tout ou partie, transférables dans un autre OCEL relevant de la convention collective nationale du réseau conseil élevage aux conditions énoncées ci-après. Les conditions de transférabilité sont les suivantes :

Le transfert des droits acquis au titre du DIF est possible dans tous les cas de rupture du contrat de travail avec l'OCEL d'origine sauf licenciement pour faute lourde.

Les droits transférables sont constatés au 31 décembre de l'année précédant la rupture du contrat.

Le droit acquis est transféré à hauteur de 100 % en cas de licenciement pour motif économique ou pour inaptitude physique et de 50 % en cas de licenciement pour autre motif individuel ou en cas de démission.

Le droit acquis ne peut être transféré que dans la mesure où le salarié est embauché par un autre OCEL dans les 6 mois suivant la fin de son contrat.

L'OCEL d'origine fournit une attestation des droits acquis. L'OCEL d'accueil est tenu de prendre en compte les droits transférés dans la mesure où le salarié l'a informé de l'existence de ses droits transférables avant la signature de son contrat de travail et lui a remis en main propre une copie de l'attestation de ses droits.

Le total des droits transférés et acquis dans le nouvel OCEL est plafonné à 120 heures.

B. – Conditions spécifiques aux salariés sous contrat à durée déterminée

9.10. Principes

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

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

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

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

Le salarié peut demander à bénéficier de ses droits acquis au titre du DIF dès le début du cinquième mois de son contrat.

9.11. Mise en œuvre

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

Le DIF ouvert au titre d'un CDD s'exerce hors temps de travail. Le salarié bénéficie de l'allocation de formation définie aux articles L. 6321-10 et D. 6321-5 du code du travail.

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

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

Lorsque, durant 2 années consécutives, le salarié et l'OCEL sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, l'OPACIF assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un CIF, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par l'OPCA. Le salarié peut présenter sa demande à l'OPCA dès le début de la troisième année. En cas d'accord de l'OPCA, l'OCEL est tenu de lui verser le montant de l'allocation de formation et des frais de formation calculés conformément à l'article L. 6323-12 du code du travail et sur la base forfaitaire définie à l'article 5.4. Les droits correspondants sont déduits des droits acquis par le salarié au titre du DIF.

Article 10

Mise en œuvre du plan de formation

Les OCL mettent en œuvre un plan de formation conformément à l'article L. 6321.1 et suivants du code du travail.

Le plan de formation prévisionnel est soumis au CE ou, à défaut, aux délégués du personnel pour avis.

Les différentes actions de formation proposées dans le cadre du plan de formation de l'entreprise doivent faire l'objet d'une distinction par l'employeur selon leur nature selon qu'elles correspondent à des actions :

- d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution au maintien dans l'emploi ;
- ayant pour objet le développement des compétences des salariés.

Les employeurs doivent classer, public par public, les formations inscrites au plan dans l'un des types I, ou II et soumettre ce classement pour avis au CE ou, à défaut, aux délégués du personnel. On entend par « public », tout groupe de salariés ayant des besoins communs en matière de formation (mêmes niveaux de départ et mêmes objectifs de formation).

Les actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent se dérouler, après accord écrit du salarié dénonçable sous 8 jours ouvrés, en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures annuelles ou, pour les salariés au forfait en heures ou en jours, dans la limite de 5 % de leur forfait. Lorsque les actions sont accomplies en dehors du temps de travail, elles doivent répondre aux conditions énoncées à l'article 18.

L'éventuelle allocation de formation est versée mensuellement sous réserve que l'entreprise dispose de tous les justificatifs nécessaires à cette opération.

Article 11

Bilan de compétences

Un salarié souhaitant bénéficier d'un bilan de compétences peut en faire la demande au titre de son DIF et dans les conditions définies à l'article 9. Seul le salarié peut prendre l'initiative de réaliser un bilan de compétences. Lorsque cette demande est faite dans le cadre d'un DIF, elle ne peut être refusée par l'employeur.

Tout salarié ayant au moins 20 ans d'activité ou plus de 45 ans peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant le temps de travail.

La CPNEF informera les entreprises sur ce dispositif.

Article 12

Entretiens professionnels

Les partenaires sociaux encouragent les OCEL à réaliser pour chaque salarié un entretien professionnel régulier, à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, donnant lieu à des conclusions formalisées par la direction et comportant les engagements pris réciproquement à cette occasion. Le salarié a la possibilité d'exercer un recours auprès de sa direction lorsque ces conclusions ne lui conviennent pas.

Tout salarié peut prendre l'initiative de solliciter un entretien pour échanger sur ses perspectives de formation.

Cet entretien doit lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle. Il a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de l'adéquation entre le contenu de son emploi et de sa pratique professionnelle. FCEL proposera aux OCEL un guide de l'entretien à adapter et le soumettra pour avis à la CPNEF.

Les partenaires s'accordent sur l'importance pour l'encadrement de se former à la conduite de l'entretien.

L'OCEL doit présenter un bilan de ces entretiens au CE ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Article 13

Bilan d'étape professionnelle

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie à sa demande d'un bilan d'étape professionnelle (BEP) renouvelable tous les 5 ans.

Le salarié doit être informé de ce dispositif lors de son embauche.

Le BEP a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre :

- au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences ;
- à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié (code du travail, art. L. 6315-1).

Article 14

Entretien professionnel en milieu de carrière

Un entretien professionnel doit être organisé par les entreprises employant au moins 50 salariés, pour chaque salarié ayant 45 ans. L'entretien a lieu au cours de l'année qui suit son 45^e anniversaire. Il a pour objet d'informer le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un BEP, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Article 15

Passeport orientation et formation

Tout salarié qui le souhaite peut se doter d'un passeport orientation et formation dans lequel figurent les actions de formation auxquelles il a participé, ses diplômes et ses expériences professionnelles.

La CPNEF élaborera un document type facilitant la réalisation de ces passeports par les salariés.

Les OCEL doivent remettre aux salariés le récapitulatif annuel de leur participation aux actions de formation internes.

Article 16

Egalité d'accès hommes-femmes

Les partenaires s'accordent à considérer que l'accès des salariés à la formation ne doit faire l'objet d'aucune discrimination, notamment entre les hommes et les femmes.

Au vu des informations contenues dans le rapport triennal d'entreprise prévu à l'article R. 2323-9 du code du travail et décrit ci-dessous, les partenaires étudieront d'éventuelles mesures correctives et objectifs de parité à définir.

Ils conviennent que le rapport triennal sur la situation comparée des hommes et des femmes présenté au comité d'entreprise comportera un tableau indiquant, par catégorie professionnelle et par sexe :

- la répartition par type d'action de formation ;
- le nombre moyen d'heures de formation ;
- une évaluation de l'atteinte des objectifs de parité éventuellement définis.

Le rapport triennal de branche prévu à l'article L. 2241-3 du code du travail présentera les mêmes informations.

La CPNEF est chargée d'évaluer les éventuelles dispositions législatives sur le sujet et les bilans sociaux. Elle pourra réviser cet article 14 en conséquence.

Article 17

Validation des acquis de expérience (VAE)

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

Article 18

Lutte contre l'illettrisme

Les signataires s'accordent pour considérer l'illettrisme comme un fléau social. A cet effet, ils recommandent aux partenaires sociaux des OCEL de rechercher, en lien avec les associations spécialisées, des actions susceptibles de contribuer à le combattre.

Article 19

Maintien dans l'emploi et développement des compétences des travailleurs handicapés

Les signataires posent en principe que les travailleurs handicapés ne doivent subir aucune discrimination dans l'accès à la formation de manière à assurer l'égalité professionnelle et à ne pas les pénaliser en termes de maintien dans l'emploi et de développement des compétences. A cet effet, ils recommandent aux partenaires sociaux des OCEL de prendre toute mesure pour s'assurer de cette non-discrimination.

Article 20

Limite aux temps cumulés de travail et de formation

Afin de permettre aux salariés de suivre, dans les meilleures conditions, les actions de bilan de compétences, de VAE ou de formation visées aux articles 6, 9.8 et 10, la durée cumulée des temps de travail et des temps de formation hors temps de travail ne peut excéder 45 heures hebdomadaires sauf demande écrite du salarié. En cas de demande du salarié de pouvoir excéder 45 heures, la durée cumulée des temps de travail et des temps de formation hors temps de travail ne peut excéder 48 heures hebdomadaires.

Article 21

Gestion des fonds mutualisés de la branche

OPCA2 est l'OPCA de la branche conseil élevage qui mutualise les fonds d'origine légale et conventionnelle dans le cadre d'une section professionnelle.

Concernant l'utilisation du fonds de mutualisation alimenté par la contribution visée aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail, les partenaires constatent que ce fonds est susceptible de financer un nombre important d'actions. La CPNEF prendra les décisions quant aux modalités d'utilisation de ces fonds en s'appuyant notamment sur les travaux de l'observatoire.

Article 22

Majoration de la contribution des entreprises au fond de mutualisation

Pour toutes les entreprises relevant du présent accord, l'obligation de versement au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation est majorée conventionnellement :

- de 0,05 % pour les entreprises relevant des dispositions du 1 de l'article R. 6331-2 du code du travail (entreprises de moins de 10 salariés) et est ainsi portée de 0,15 % à 0,20 % ;
- de 0,10 % pour les entreprises relevant des dispositions du 2 de l'article R. 6331-9 du code du travail (entreprises de 10 salariés et plus) et est ainsi portée de 0,50 % à 0,60 %.

Si les taux légaux venaient à être relevés, leur augmentation viendrait en diminution de l'obligation conventionnelle complémentaire dans la limite, respectivement, de 0,05 % et de 0,10 % ; s'ils venaient à dépasser respectivement 0,05 % ou 0,10 %, les dispositions du présent accord deviendraient caduques pour les entreprises concernées.

L'obligation conventionnelle complémentaire s'applique à compter du 1^{er} janvier 2009 ; elle est calculée sur la même assiette que les obligations légales et versée à OPCA2 chaque année avant le 1^{er} mars dans les mêmes conditions que les obligations légales.

Conformément aux dispositions de l'article 19 du présent accord, cette contribution conventionnelle complémentaire est versée à OPCA2 ; elle est intégralement mutualisée et gérée par le conseil de gestion de la section professionnelle « conseil élevage » mis en place par le conseil d'administration d'OPCA2.

Article 23

Moyens donnés aux représentants du personnel

Afin de faciliter les négociations dans les entreprises, les partenaires sociaux encouragent les OCEL à demander à l'OPCA d'assurer l'information et la formation des représentants du personnel sur le dispositif issu de la loi du 4 mai 2004.

Article 24

Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires ou ayant adhéré. La révision peut être totale ou partielle.

La demande de révision doit être communiquée à toutes les autres parties signataires ou ayant adhéré par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit comporter l'indication des points dont la révision est demandée.

La négociation sur la demande de révision, au sein de la commission paritaire nationale de négociation, est engagée dans un délai de 3 mois suivant la date de présentation de la lettre de demande.

Les parties sont tenues d'examiner les demandes présentées dans un délai maximum de 3 mois à compter de la première réunion au cours de laquelle est examinée la demande.

Seules sont habilitées à signer les avenants portant révision du présent accord les organisations syndicales représentatives qui en sont signataires ou qui y ont adhéré.

En cas d'accord, les nouvelles dispositions font l'objet d'un avenant et remplacent les dispositions des articles révisés.

Article 25

Dénonciation partielle ou totale

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires ou ayant adhéré. La dénonciation peut être totale ou partielle.

La dénonciation doit être communiquée à toutes les autres parties signataires ou ayant adhéré par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit comporter l'indication des points dont la dénonciation est demandée.

La négociation sur la dénonciation, au sein de la commission paritaire nationale de négociation, est engagée dans un délai de 3 mois suivant la date de présentation de la lettre de demande.

Les parties sont tenues d'examiner les demandes présentées dans un délai maximum de 3 mois à compter de la première réunion au cours de laquelle est examinée la demande.

En cas d'accord, les nouvelles dispositions font l'objet d'un avenant et remplacent les dispositions des articles dénoncés.

Article 26

Durée et évaluation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

La CPNEF est chargée de l'évaluation de la mise en œuvre du présent accord dans les OCEL, à l'occasion de la présentation du bilan annuel de branche établi par FCEL sur la base des informations fournies par l'OPCA2, les OCEL et par les représentants des organisations syndicales.

Article 27

Portée de l'accord de branche

Les parties signataires conviennent qu'aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra déroger aux dispositions du présent accord dans un sens moins favorable aux salariés.

(Suivent les signatures.)