

Brochure n° 3029

Convention collective nationale

**IDCC : 493. – VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS,
SPIRITUEUX ET LIQUEURS DE FRANCE**

ACCORD DU 21 DÉCEMBRE 2011

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1250327M

IDCC : 493

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de celui conclu le 12 mai 2005 sur la formation professionnelle dans la profession dont il constitue le prolongement.

Il intègre les nouveaux développements tant issus de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels que ceux 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 et des textes réglementaires pris pour son application.

Les parties signataires souhaitent à nouveau réaffirmer l'importance de la mobilisation des entreprises et de leurs salariés en vue de la formation tout au long de la vie professionnelle et de la sécurisation des parcours professionnels.

A cet effet, la branche a souhaité se doter d'une véritable politique en matière de formation professionnelle avec :

- la définition d'axes prioritaires en matière de formation professionnelle continue ;
- le développement des missions de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) ;
- la désignation d'un OPCA unique pour tous les secteurs d'activités et entreprises de la profession ;
- au sein de cet OPCA, la constitution d'une section paritaire professionnelle chargée de la mise en œuvre de la politique définie au niveau de la branche et de la CPNE.

Dans un souci de simplification et de clarté, le présent accord intègre l'ensemble des dispositions existantes à ce jour dans la profession en matière de formation professionnelle. Il constitue ainsi dans ce domaine le document unique de référence.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application défini à l'article 2 de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France.

TITRE I^{ER}

DIFFÉRENTS DISPOSITIFS D'ACCÈS À LA FORMATION

I. – VOIES D'ACCÈS : FORMATION ET RECRUTEMENT

Article 1^{er}

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est régi par les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, des articles L. 6325-1 et suivants du code du travail et par les dispositions ci-après.

La profession affirme son attachement au contrat de professionnalisation qui constitue une voie privilégiée de formation en alternance pour favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

1.1. Objet

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications visées ci-dessous et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle de son bénéficiaire.

Les qualifications que le contrat de professionnalisation doit permettre d'acquérir sont les suivantes :

- soit une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit une qualification ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

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

1.2. Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

1.3. Durée

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu conformément aux dispositions légales pour une durée de 6 à 12 mois.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée de la période de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation visées ci-après est compris entre 6 et 12 mois.

Ces durées (du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat à durée indéterminée) peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour :

- les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle ;
- les personnes visant l'obtention d'une certification publique ;

- les personnes souhaitant préparer :
 - l'un des certificats de qualification professionnelle (CQP) ⁽¹⁾ ;
 - une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Le contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé une fois si, conformément à l'article L. 6325-7 du code du travail, le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, ou de défaillance de l'organisme de formation.

Les contrats de professionnalisation doivent permettre en priorité l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle et/ou une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective ou enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles.

La préparation à un diplôme ou à un titre dans le cadre du contrat de professionnalisation est ouverte en priorité aux jeunes sans qualification.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation, doivent être comprises entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation.

La durée de formation peut être étendue jusqu'à 50 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation pour :

- les personnes préparant l'un des certificats de qualification professionnelle préalablement mentionnés (CQP) ;
- les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou ceux visant des formations diplômantes ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Quelle que soit la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation, la durée des actions de formation ne peut être supérieure à 50 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

La prise en charge des dépenses de formation par l'OPCA se fera conformément aux dispositions arrêtées par la CPNE (cf. art. 22 du présent accord).

A défaut, elle se fera conformément aux dispositions arrêtées par l'OPCA compétent.

1.4. Développement de la fonction tutorale dans le cadre des contrats de professionnalisation

Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit justifier d'une expérience

(1) Les CQP actuellement reconnus par la CPNE sont les suivants :
 – « Conduite/maintenance des machines à embouteiller/conditionner » ;
 – « Assistant(e) commercial(e) export ».

professionnelle d'au moins 2 ans. Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans le contrat de professionnalisation.

Le tuteur suit les activités de 3 salariés au plus, bénéficiaires de contrats de professionnalisation d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation confondus. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée.

Lorsque c'est l'employeur qui assure la fonction tutorale, le nombre maximum de salariés suivis simultanément est limité à deux.

Le tuteur assure, dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation ou la période de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition, par le bénéficiaire du contrat ou de la période, de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Le tuteur et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation professionnelle suivies et les activités exercées par le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation se déroulent dans les conditions initialement prévues.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire afin d'être disponible pour assurer le suivi des titulaires du contrat ou de la période.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

A cette fin, tant les actions de préparation et de formation que celles liées à l'exercice de la fonction tutorale – dont bénéficient les jeunes ou des demandeurs d'emploi embauchés dans le cadre des contrats ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat à durée indéterminée ou dans celui de dispositifs spécifiques d'insertion – pourront être prises en charge financièrement par l'OPCA compétent en application des textes réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux souhaitent que le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale puissent être mises en œuvre à chaque fois que celles-ci s'avéreront nécessaires.

A cet effet, toute personne désignée comme tuteur pourra bénéficier d'une formation prise en charge par l'OPCA, selon les règles et les modalités de l'OPCA.

En tout état de cause, il sera tenu compte des nouvelles compétences ainsi acquises par les bénéficiaires de ces préparations ou de ces formations, dans le cadre d'une évolution de carrière des tuteurs et lors de l'entretien annuel d'évaluation.

Les parties signataires renvoient à l'annexe I du présent accord présentant un guide de la fonction tutorale.

1.5. Rémunération minimale

Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgé de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du CDD ou de la période de professionnalisation du CDI une rémunération minimale fixée, selon le cas, en pourcentage du Smic ou du salaire minimum national professionnel, conformément aux dispositions ci-après.

Pendant les 6 premiers mois du contrat ou de l'action de professionnalisation :

- 60 % du Smic pour les jeunes de 16 à 20 ans révolus ; ce montant est porté à 70 % du Smic lorsque le jeune peut se prévaloir d'une qualification égale ou supérieure au bac professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme professionnel d'un même niveau ;
- 75 % du Smic pour les jeunes âgés de 21 à 25 ans ; ce pourcentage est porté à 85 % du Smic lorsque le jeune peut se prévaloir d'une qualification égale ou supérieure au bac professionnel, ou d'un titre ou d'un diplôme professionnel d'un même niveau.

En cas de passage de 20 à 21 ans en cours de contrat de professionnalisation, les montants sont réévalués à compter du premier jour du mois suivant le jour d'anniversaire des 21 ans.

Au-delà du 6^e mois du contrat ou de la période de professionnalisation :

La rémunération minimale des bénéficiaires des contrats de professionnalisation âgés de moins de 26 ans est calculée en pourcentage du salaire minimum conventionnel prévu, pour le poste effectivement occupé par les intéressés pendant le contrat ou la période de professionnalisation, par le barème des salaires minima résultant de l'application de l'annexe IV de la convention collective nationale.

Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés de 26 ans et plus perçoivent un salaire, correspondant au minimum à 90 % de la rémunération minimale conventionnelle pour le poste effectivement occupé pendant la période de professionnalisation, sans pouvoir être inférieur au Smic.

Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés de 45 ans et plus perçoivent 100 % de la rémunération minimale professionnelle prévue, pour le poste effectivement occupé par les intéressés pendant la professionnalisation, par le barème des salaires minima professionnels fixés de l'application de l'annexe IV de la convention collective nationale.

Article 2

Apprentissage

2.1. Modalités

La profession confirme son attachement à la formation par l'apprentissage et considère que tous les métiers ou qualifications doivent pouvoir être développés par l'apprentissage.

Toute entreprise peut engager un apprenti dans les conditions et selon les modalités prévues par les dispositions légales en vigueur.

La durée du contrat d'apprentissage peut varier, dans les limites et selon les conditions prévues par la loi, afin de tenir compte du niveau initial de compétences des jeunes lors de leur entrée en apprentissage et du type de diplôme ou titre préparé.

Le rythme de l'alternance doit être établi en tenant compte du niveau de formation préparée, de l'âge moyen des jeunes et des contraintes liées à l'activité des entreprises.

Pour l'exercice de son activité dans l'entreprise, l'apprenti est suivi par un maître d'apprentissage choisi par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le maître d'apprentissage pourra, en tant que de besoin, bénéficier d'une formation spécifique dont les partenaires sociaux soulignent le bénéfice et l'intérêt, incitant ainsi vivement les entreprises de la profession à développer ce type de formation.

Il sera tenu compte de l'efficacité de son action en tant que maître d'apprentissage pour son évaluation professionnelle.

Dans les petites entreprises, le maître d'apprentissage peut être l'employeur.

Il appartient au maître d'apprentissage, en liaison avec les différents services de l'entreprise :

- d'accueillir les jeunes et de dresser un bilan de leurs acquis préprofessionnels permettant la mise en œuvre d'une formation adaptée ;
- de les informer du déroulement de la formation envisagée et de sa finalité ;
- de suivre les travaux qu'ils effectuent dans l'entreprise, de les conseiller et de veiller au respect de leur emploi du temps ;
- au terme de leur contrat, de dresser le bilan des acquis professionnels et d'établir l'attestation mentionnant ces acquis.

Le maître d'apprentissage assure par ailleurs la liaison avec le centre de formation d'apprentis (CFA) afin de suivre la progression de la formation.

Les entreprises tiendront compte dans l'organisation du travail et de la formation professionnelle des maîtres d'apprentissage des responsabilités particulières qui leur sont confiées dans la formation pratique des jeunes.

2.2. Rémunération

L'apprenti est rémunéré selon les conditions législatives et réglementaires en vigueur.

A la date de signature du présent accord, le salaire minimum légal est ainsi fixé en fonction de l'âge et de la progression de l'apprenti dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage :

(En pourcentage.)

ANNÉE du contrat	SALAIRE MINIMUM du Smic		SALAIRE MINIMUM du Smic ⁽¹⁾
	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 à 20 ans	Apprenti de 21 ans et plus
1 ^{re} année	25	41	53
2 ^e année	37	49	61
3 ^e année	53	65	78

(1) Ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé s'il est plus favorable que le Smic.

2.3. Financement

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

Sous réserve du respect des dispositions réglementaires en vigueur, et dans la limite du montant de son versement à l'OCTA, l'entreprise peut demander l'affectation de tout ou partie des sommes qu'elle a versées à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis.

Les parties signataires conviennent d'affecter une partie du 0,50 % consacré à la professionnalisation, au fonctionnement des CFA, en fonction des besoins en financement de ces deux modalités d'alternance, que les travaux de l'observatoire et de la CPNE mettront en évidence. Ce pourcentage ainsi que les modalités de mise en œuvre de cette affectation seront déterminés par la CPNE en application de l'article R. 6332-81 du code du travail, et transmis à l'OPCA de la branche.

2.4. Commission paritaire de répartition de la taxe d'apprentissage

Dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, et afin d'optimiser les moyens de développer le recours à l'apprentissage, le conseil national des vins et spiritueux a déposé auprès du ministère du travail une demande d'habilitation à la collecte de la taxe d'apprentissage auprès des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des vins et spiritueux du 13 février 1969.

Par arrêté interministériel du 10 février 2006 (*Journal officiel* du 15 février 2006), le conseil national des vins et spiritueux a été agréé au niveau national à collecter les versements des entreprises relevant du secteur d'activité des industries et commerces en gros de vins, spiritueux, cidres, jus de fruits et sirops, et donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage.

Les parties signataires désignent comme OCTA unique au niveau de la profession le conseil national des vins et spiritueux, seul organisme susceptible de collecter la taxe d'apprentissage des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord. Cette désignation ne s'oppose nullement au principe de libre affectation des fonds disponibles de la part des entreprises auprès d'établissements de leur choix.

Il importe toutefois d'organiser dans un cadre paritaire la répartition des fonds collectés non affectés par les entreprises.

2.4.1. Création d'une commission paritaire

Il est créé une commission paritaire chargée de la répartition des sommes non affectées par les entreprises, collectées au titre de la taxe d'apprentissage.

2.4.2. Composition

La commission paritaire est composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et d'un nombre égal de représentants titulaires et suppléants désignés par le conseil national des vins et spiritueux.

En cas d'absence, chaque représentant titulaire est remplacé par son suppléant. Les représentants suppléants ne peuvent participer aux réunions de la commission qu'en cas d'empêchement des représentants titulaires.

Le secrétariat de la commission est assuré par le conseil national des vins et spiritueux qui convoque la commission à la demande de son président, établit les procès-verbaux des réunions et assure leur diffusion.

2.4.3. Présidence et organisation

La présidence de la commission est assurée alternativement par un représentant titulaire d'une organisation syndicale de salariés ou par un représentant titulaire du conseil national des vins et spiritueux, choisi pour 2 ans, parmi la (les) candidature(s) proposée(s) par chacun des collèges.

Un représentant de l'organisme auquel il a été donné délégation de gestion de la collecte participe avec voix consultative aux réunions de la commission paritaire.

Les décisions de la commission paritaire sont prises à la majorité simple de ses membres.

La commission se réunit au moins une fois par an, avant le 30 juin, sur convocation de son président.

II. – VOIES D'ACCÈS : FORMATION ET ADAPTATION/ÉVOLUTION PROFESSIONNELLES

Article 3

Plan de formation de l'entreprise

Le plan de formation est le document de référence de l'entreprise en matière de formation professionnelle.

Il présente la politique de formation en lien avec les orientations générales et les actions de formation que l'entreprise entend mettre en œuvre.

Conformément aux dispositions légales, le plan de formation est structuré en fonction de deux types d'actions :

1. Les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise : ces actions sont déterminées par l'entreprise. Elles constituent du temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'employeur.

2. Les actions liées au développement des compétences des salariés.

Ces actions de formation peuvent être réalisées en dehors du temps de travail et ce pour une durée maximale de :

- 80 heures par an et par salarié ;
- ou 5 % du forfait pour les salariés rémunérés au forfait en heures ou en jours sur l'année.

L'accord écrit du salarié est alors nécessaire.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

Les heures réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % du salaire horaire net de référence du salarié, conformément aux dispositions des articles L. 6321-10 et D. 6321-5 du code du travail.

Lorsque la formation ayant pour objet le développement des compétences a lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels il souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions d'accès du salarié, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux emplois correspondant à la qualification qu'il a acquise, l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé, la prise en compte des efforts du salarié.

Les actions de développement des compétences prennent en compte en priorité les axes de développement identifiés par les partenaires sociaux de la branche (cf. art. 21 du présent accord).

Article 4

Droit individuel à la formation (DIF)

4.1. Modalités

Le droit individuel à la formation est régi par les articles L. 6323-1 et suivants du code du travail ainsi que par les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009.

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

De façon à favoriser l'accès à la formation des salariés employés à temps partiel, les parties signataires conviennent :

- pour une durée de travail supérieure ou égale à 50 % de la durée légale ou conventionnelle du travail, la durée du DIF est maintenue à 20 heures ;
- pour une durée de travail inférieure à 50 % de la durée légale ou conventionnelle du travail, la durée du DIF est de 10 heures.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du DIF.

Le droit au DIF s'apprécie par année civile, sous réserve que le cumul des droits ouverts soit égal à une durée de 120 heures.

Le bénéfice du droit individuel à la formation, ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, est destiné à lui permettre de bénéficier d'actions de formation professionnelle afin de développer, compléter, renouveler sa qualification et ses compétences.

Sa mise en œuvre qui relève de l'initiative du salarié se fait en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte éventuellement des conclusions d'un entretien professionnel.

La demande du salarié doit être déposée au moins 2 mois avant le début de l'action de formation.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation. Lorsque la réponse est négative, elle devra être faite par écrit et préciser les motifs du refus.

Les parties signataires conviennent qu'un salarié peut présenter une demande dans le cadre du DIF, excédant son contingent acquis d'heures, anticipant ainsi ses droits à venir au titre du DIF, lorsque son projet porte sur une action inscrite dans le plan de formation de l'entreprise.

En tout état de cause, la demande ne peut porter sur une durée globale supérieure à 120 heures.

Si l'entreprise donne son accord sur le projet proposé par le salarié, elle peut imputer l'excédent sur les droits à venir du salarié dans l'exercice de son droit à DIF.

L'employeur ne pourra pas exiger une compensation du salarié concerné qui quitterait l'entreprise avant d'avoir acquis l'ancienneté couvrant l'anticipation ainsi effectuée.

Les actions éligibles au titre du DIF, y compris d'un DIF anticipé, relèvent des priorités de formation telles que définies à l'article 21 du présent accord et sont finançables à ce titre par l'OPCA de la branche.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF dont les droits acquis annuellement peuvent être cumulés.

A défaut d'utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis.

A défaut d'un accord d'entreprise, ou à défaut d'accord entre l'employeur et le salarié prévoyant d'autres modalités, les heures de formation liées au DIF se réalisent en dehors du temps de travail et ouvrent droit à l'allocation de formation prévue ci-dessous.

Pendant la durée des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise d'une allocation de formation correspondant à 50 % de sa rémunération nette de référence, conformément aux dispositions des articles L. 6321-10 et D. 6321-5 du code du travail.

Le montant de cette allocation de formation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise. L'allocation n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations.

Pendant toute la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles conformément à l'article L. 6323-15 du code du travail.

La CPNE peut décider un taux horaire de prise en charge du DIF qu'elle transmet à l'OPCA de la branche pour mise en œuvre par la section paritaire professionnelle.

Cette prise en charge se fera au titre de la contribution de 0,50 % des rémunérations de l'année de référence, dite contribution « professionnalisation et DIF », conformément aux règles de prise en charge arrêtées par la CPNE ou à défaut par l'OPCA, sous réserve des financements nécessaires.

4.2. DIF et cessation du contrat de travail

4.2.1. Utilisation du DIF pendant le préavis

En cas de licenciement, sauf licenciement pour faute lourde, le salarié qui souhaite utiliser les heures acquises au titre du DIF et non utilisées pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience doit en faire la demande à son employeur avant la fin du préavis.

Le nombre d'heures non utilisées ainsi que la possibilité offerte au salarié d'en demander la mobilisation durant le préavis doivent être expressément mentionnés dans la lettre de licenciement. En cas de licenciement pour motif économique, l'employeur doit préciser qu'en cas d'adhésion à une convention de reclassement personnalisé le salarié bénéficie du double des droits dont il dispose.

En cas de démission, le salarié peut également bénéficier des heures acquises au titre du DIF et non utilisées à condition que l'action envisagée soit demandée et engagée avant la fin du préavis.

L'action est alors financée en tout ou partie dans la limite d'une somme égale au nombre d'heures de DIF acquises et non utilisées multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail (soit 9,15 € à la date de signature du présent accord).

En l'absence de toute demande du salarié, aucune somme n'est due par l'employeur.

4.2.2. Utilisation du DIF après la cessation du contrat

En cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, le salarié peut utiliser les heures qu'il a acquises au titre du DIF et non utilisées pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Le certificat de travail, délivré à l'expiration du contrat de travail, doit mentionner les droits acquis par le salarié au titre du DIF, la somme correspondant à ce solde ainsi que l'OPCA dont relève l'entreprise.

Deux hypothèses peuvent se présenter :

1. L'intéressé est demandeur d'emploi.

Il peut demander auprès de Pôle emploi à suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience, en priorité pendant sa période de prise en charge par le régime d'assurance chômage, après avis du référent chargé de son accompagnement.

Le financement de tout ou partie de l'action est assurée par l'OPCA dont relève la dernière entreprise dans laquelle l'intéressé a acquis des droits à DIF à hauteur du nombre d'heures acquises et non utilisées multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail (soit 9,15 € à la date de signature du présent accord).

2. L'intéressé occupe un nouvel emploi.

Il peut demander à son nouvel employeur à bénéficier de son droit à DIF non utilisé pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

La demande doit intervenir dans un délai maximum de 2 ans suivant la date de son embauche.

En cas de désaccord de l'employeur, et si l'action relève des priorités définies par accord collectif de branche ou d'entreprise, celle-ci se déroule alors obligatoirement en dehors du temps de travail et l'allocation de formation n'est pas due par l'employeur.

Le financement de tout ou partie de l'action est assuré par l'OPCA dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché à hauteur du nombre d'heures acquises et non utilisées multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail (soit 9,15 € à la date de signature du présent accord).

Afin de fidéliser les salariés aux entreprises de la profession, il est décidé d'instaurer une transférabilité automatique des droits à DIF acquis dans une entreprise de la profession et non utilisés par un salarié lorsque celui-ci intègre une autre entreprise de la profession.

Par entreprise de la profession, il convient d'entendre toute entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des vins et spiritueux, tel que défini à son article 2.

Cette transférabilité automatique joue lorsque le salarié quitte une entreprise pour en intégrer une nouvelle, toutes deux entreprises de la profession.

La transférabilité ne joue pas si :

- le salarié quitte une entreprise ne faisant pas partie de la profession et intègre une autre entreprise en faisant partie ou inversement ;
- le salarié a été pris en charge par le régime d'assurance chômage entre son départ d'une entreprise de la profession et son embauche par une entreprise également de la profession.

Lorsque la transférabilité s'applique, l'entreprise qui embauche un salarié n'ayant pas utilisé la totalité de ses droits à DIF dans son ancienne entreprise crédite immédiatement le compteur DIF du salarié de ces droits, qui peuvent être utilisés dans les conditions normales (cf. art. 4.1).

Par la suite, le salarié bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. A défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné lorsqu'il atteint 120 heures.

Pour l'appréciation de l'application du principe de transférabilité et pour sa mise en œuvre, le certificat de travail délivré à l'expiration du contrat de travail servira de document de référence.

L'employeur pourra demander au salarié nouvellement embauché tout document utile à l'appréciation et à la mise en œuvre du principe de transférabilité du DIF.

4.3. DIF et contrat à durée déterminée

Le salarié en contrat à durée déterminée bénéficie, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, d'un DIF à condition d'avoir travaillé sous contrat à durée déterminée pendant au moins 4 mois consécutifs ou non durant les 12 derniers mois.

La durée du DIF est calculée au prorata de la durée du contrat à durée déterminée. Lorsque le salarié en contrat à durée déterminée travaille à temps partiel, il convient d'effectuer une double proratisation.

Le DIF est mis en œuvre dans les mêmes conditions que pour les salariés sous contrat à durée indéterminée (modalités et portabilité).

Les actions se déroulent en principe en dehors du temps de travail.

Article 5

Période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes, conformément à l'article L. 6324-2 du code du travail, aux salariés :

- dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par accord de branche ;
- d'au moins 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- de retour d'un congé de maternité ou d'un congé parental ;
- ayant la qualité de travailleurs handicapés ;
- en contrat unique d'insertion, que celui-ci soit à durée déterminée ou indéterminée.

La période de professionnalisation doit permettre à son bénéficiaire :

- d’acquérir une qualification soit enregistrée dans le RNCP, soit reconnue dans les classifications d’une convention collective de branche, soit ouvrant droit à un certificat de qualification ;
- ou de participer à une action de formation dont l’objectif de professionnalisation est défini à l’article 21 du présent accord.

L’accès à la période de professionnalisation sera examiné notamment au cours de l’entretien professionnel prévu à l’article 10 du présent accord.

L’employeur peut toutefois surseoir à sa réalisation ou la reporter en cas d’absence simultanée de 2 % des effectifs salariés.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d’une période de professionnalisation peut être différé lorsqu’il aboutit à l’absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d’au moins 2 salariés.

La période de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou par l’entreprise lorsqu’elle dispose d’un service de formation ; et l’acquisition d’un savoir-faire par l’exercice en entreprise d’une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La durée minimale des périodes de professionnalisation s’élève, sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant, à 35 heures pour les entreprises d’au moins 50 salariés et à 70 heures pour les entreprises d’au moins 250 salariés. Cette durée minimale ne s’applique pas au bilan de compétences, ni à la validation des acquis de l’expérience (VAE). Elle ne s’applique pas non plus aux périodes de professionnalisation des salariés âgés d’au moins 45 ans.

Pour les bénéficiaires d’un contrat unique d’insertion, la durée minimale de la formation dans le cadre d’une période de professionnalisation est fixée à 80 heures.

Un accord entre le salarié et l’entreprise peut permettre la réalisation des heures de formation en dehors du temps de travail, dans le cadre du droit individuel à la formation ou des actions prévues dans le cadre du plan de formation.

Dans ces deux cas, l’entreprise définit avec le salarié, notamment au cours de l’entretien professionnel prévu à l’article 10 du présent accord, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

La CPNE définit les objectifs de professionnalisation des actions de formation ouvertes à la période de professionnalisation, examine les conditions techniques de mise en œuvre des actions de formation en fonction des besoins de la branche.

Elle définit les priorités, les critères et l’échéancier au regard duquel l’OPCA examine les demandes de prise en charge présentées par les entreprises.

Les formations effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation donneront lieu à un financement de l’OPCA de la branche en application des règles proposées par la CPNE ou, à défaut, selon les règles définies par l’OPCA.

Article 6

Congé de bilan de compétences

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de participer à une action de bilan de compétences, aux fins d’analyser ces dernières, indépendamment des mêmes actions pouvant être réalisées à l’initiative de l’entreprise.

Après 20 ans d’activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d’une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l’entreprise qui l’emploie, d’un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et d’une priorité d’accès à une validation des acquis de l’expérience. La prise en charge financière du bilan de

compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation ou par celui du droit individuel à la formation.

Les partenaires sociaux rappellent que l'accord sur les seniors signé dans la profession le 27 août 2009 ⁽¹⁾ prévoit l'attribution par l'OPCA compétent d'une enveloppe budgétaire spécialement affectée à la prise en charge de ces bilans de compétences et l'organisation d'une prise en charge accélérée des dossiers des salariés concernés, lorsque le bilan de compétences est exercé par le biais du dispositif du droit individuel à la formation et/ou inscrit au plan de formation de l'entreprise.

Le bilan de compétences contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Article 7

Validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié doit pouvoir bénéficier de la validation des acquis de l'expérience, dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Les parties signataires souhaitent donner une véritable portée aux dispositions relatives à la VAE pour permettre aux salariés relevant de la branche professionnelle d'obtenir un certificat de qualification professionnelle, une qualification enregistrée au RNCP ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

Les parties signataires s'engagent, après en avoir négocié et fixé les modalités de mise en œuvre, à développer l'information des salariés et des entreprises, via notamment l'OPCA de la branche, sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle (congé de validation des acquis de l'expérience).

Les entreprises peuvent apporter une aide matérielle et logistique au salarié engageant une VAE, selon des modalités définies à leur niveau.

Les modalités de prise en charge par l'OPCA de la branche des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience ainsi que les modalités d'imputation de ces dépenses sur le plan de formation de l'entreprise seront arrêtées par la CPNE, puis transmises à l'OPCA de la branche pour mise en œuvre par la section paritaire professionnelle.

Article 8

Certificat de qualification professionnelle

8.1. Orientations relatives au développement des certificats de qualification professionnelle

1. Compte tenu de l'importance et des enjeux de la formation professionnelle dans la profession, les parties signataires affirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Les CQP ainsi créés sont ouverts à toutes les entreprises et aux salariés remplissant les conditions requises. Ils ont pour objet de favoriser la gestion des emplois et des compétences, notamment des jeunes nouvellement recrutés avec un contrat de professionnalisation.

2. Les CQP reconnaissent un ensemble de savoir-faire et d'aptitudes professionnelles nécessaires à l'exercice d'un emploi. Leur préparation nécessite un accompagnement pédagogique approprié.

(1) Accord du 27 août 2009 sur l'emploi des seniors conclu pour une durée de 3 ans, du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2012.

Les CQP peuvent également être obtenus par la validation des acquis de l'expérience (VAE), conformément aux dispositions de l'article L. 6411-1 du code du travail.

8.2. Publics visés et organisation de la préparation des CQP

1. Les parties signataires peuvent mandater la CPNE en vue de l'étude des référentiels de formation débouchant sur des CQP (cahier des charges pédagogiques...) ainsi que l'organisation de la procédure d'examen et les modalités de délivrance aux salariés des CQP.

2. La décision de valider un CQP est prise par accord entre les parties signataires, après élaboration d'un cahier des charges par la CPNE. L'OPCA de branche apporte à la CPNE toute son ingénierie en matière de montage de CQP.

Ce cahier des charges doit comporter notamment :

- le titre et la référence à l'emploi qualifié ;
- le profil professionnel et les perspectives d'emploi ;
- les conditions de mise en œuvre du CQP ;
- les connaissances et aptitudes professionnelles nécessaires et leur évaluation.

Chaque cahier des charges peut être modifié à tout moment et en tant que de besoin à la demande des parties signataires du présent accord, de sorte que les CQP soient adaptés à l'évolution des techniques et des emplois.

La liste des CQP validés par les parties signataires est mise à jour régulièrement.

8.3. Modalités de création des certificats de qualification professionnelle

1. La préparation d'un CQP peut être proposée aux salariés ayant 1 an d'ancienneté, éventuellement sur demande de ces derniers, pour développer leurs compétences en vue d'une qualification ou d'une requalification.

2. Pour les salariés de la profession, la demande d'inscription est faite à l'initiative de l'entreprise, auprès du secrétariat de la CPNE qui en assure la transmission à l'OPCA de la branche.

La préparation des CQP est organisée par l'OPCA de la branche dans les conditions prévues par le cahier des charges visé ci-dessus.

Lorsque cela s'avère nécessaire, la CPNE peut exiger qu'une action de formation spécifique s'inscrivant dans le plan de formation de l'entreprise soit préalable à la préparation des CQP.

3. Les CQP ne peuvent être délivrés par la CPNE qu'aux salariés qui ont satisfait aux épreuves d'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles dans les conditions prévues par le cahier des charges précité.

Pour la passation des épreuves, un jury est constitué de 5 membres comprenant :

- un représentant d'une entreprise de la profession ; ce représentant ne peut pas participer aux délibérations du jury si le candidat appartient à cette entreprise ;
- un formateur ;
- un conseiller de l'OPCA de branche ;
- un professionnel désigné par le conseil national des vins et spiritueux qui assure la présidence du jury ;
- un professionnel désigné par les organisations syndicales représentatives des salariés de la branche professionnelle.

Le jury décide de l'attribution du certificat de qualification professionnelle.

A défaut, le jury peut valider l'expérience du candidat pour une partie des connaissances, aptitudes et compétences exigées pour l'obtention du certificat de qualification postulé. Il se prononce sur les connaissances, aptitudes et compétences qui, dans un délai de 5 ans à compter de la notifica-

tion de sa décision, doivent faire l'objet de l'évaluation complémentaire nécessaire à l'obtention de ce diplôme, titre ou certificat de qualification.

Le jury ne peut valablement délibérer que s'il réunit au moins 4 de ses membres ; en cas de partage des voix, la voix du président est prépondérante.

La décision de validation prise par le jury est notifiée au candidat et à l'entreprise où ce dernier exerce son activité par le président de la CPNE.

La CPNE délivre les CQP répondant aux conditions du présent accord. Ces certificats sont imprimés à entête de la CPNE.

8.4. Reconnaissance des certificats de qualification professionnelle dans les classifications

Compte tenu des dispositions de la convention collective nationale des vins et spiritueux et de la méthode d'évaluation-classification des emplois annexée à ladite convention, les parties rappellent que les emplois sont classés par référence aux caractéristiques et aux exigences requises par les postes de travail auxquels ils sont effectivement affectés et non en fonction de leur niveau personnel de qualification.

Pour l'analyse des postes de travail nécessitant l'acquisition d'un CQP par le salarié, les entreprises se conformeront au cahier des charges visé au point 8.2 ci-dessus.

Seuls les CQP élaborés et mis en œuvre dans les conditions et selon les modalités prévues au présent accord peuvent être pris en compte dans les classifications professionnelles figurant dans la convention collective nationale du 13 février 1969.

Article 9

Compte épargne-temps et formation

Les parties signataires rappellent que l'article 34 *bis* de la présente convention collective nationale prévoit la possibilité de mise en place dans les entreprises de la profession d'un compte épargne-temps favorisant la gestion du temps sur l'ensemble de la vie professionnelle des salariés.

Les parties signataires précisent que les droits acquis sur le compte épargne-temps peuvent être utilisés à l'initiative du salarié en matière de formation professionnelle pour notamment :

- compléter, à concurrence de leur rémunération de référence, le montant de la rémunération pris en charge par le FONGECIF dans le cadre d'un congé individuel de formation ;
- indemniser, en tout ou partie, sur la base du salaire perçu au moment de son départ, un congé non rémunéré destiné à lui permettre de suivre une action de formation de son choix.

III. – ACCOMPAGNEMENT

Article 10

Entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au minimum 2 années d'activité dans l'entreprise bénéficie, au moins tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

A défaut d'accord d'entreprise conclu sur ce sujet, l'entretien professionnel se déroulera dans les conditions définies par le chef d'entreprise sur la base des principes suivants :

- l'entretien se déroule pendant le temps de travail, doit donner lieu à une synthèse écrite remise au salarié et respecter les principes de confidentialité ;
- l'entretien professionnel a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise.

Cet entretien professionnel a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant.

Au cours de l'entretien professionnel sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié, si celui-ci le souhaite, pour l'utilisation de son droit individuel à la formation visé à l'article 4 ci-dessus ;
- les conditions de réalisation de la formation.

Les propositions d'actions de formation qui seraient faites au salarié, lors ou à l'issue de cet entretien professionnel, peuvent, à son initiative, être portées dans son passeport orientation et formation visé à l'article 11 du présent accord.

Les parties signataires conviennent d'élaborer ultérieurement, en tant que de besoin, un guide méthodologique pour la conduite de l'entretien professionnel.

Article 11

Passeport orientation et formation

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

Dans cette perspective, les parties signataires souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport orientation formation, qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce passeport formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Le passeport formation recense notamment :

- dans le cadre de la formation initiale : les diplômes et les titres obtenus ainsi que les connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;
- dans le cadre de la formation continue :
- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel ;
- les actions de formation prescrites par Pôle emploi ;
- les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les qualifications obtenues ;
- les habilitations de personnes ;
- le ou les emplois occupés ;
- les activités bénévoles ;
- les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités.

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels assure l'information des salariés de l'existence de ce passeport et la diffusion d'un modèle, sous forme électronique ou papier.

L'employeur ne peut exiger d'un candidat répondant à une offre d'emploi la production de son passeport orientation et formation.

Article 12

Entretien professionnel pour les salariés de 45 ans et plus ⁽¹⁾ :

Les parties conviennent de se reporter sur ce point aux dispositions déjà prévues dans ce domaine dans l'accord du 27 août 2009 sur l'emploi des seniors.

TITRE II

DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Dans le cadre de ses attributions économiques, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, dispose de prérogatives en matière de formation professionnelle.

Ainsi, le comité d'entreprise assure une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives notamment à la formation professionnelle.

Le comité d'entreprise formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés.

Il est également consulté sur toute mesure de nature à affecter la formation professionnelle des salariés.

Plus généralement, les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans le cadre de l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et de l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels les salariés peuvent avoir accès.

Article 13

Programme pluriannuel

Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer un programme pluriannuel de formation prenant en compte les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis par le présent accord, les perspectives économiques et l'évolution des investissements, des technologies, des modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise.

Ce programme définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre.

Le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés sur ce programme pluriannuel de formation au cours du dernier trimestre précédant la période couverte par le programme, lors de l'une des réunions prévues sur le plan de formation.

Article 14

Plan de formation

Dans toute entreprise où un comité d'entreprise a été constitué, celui-ci doit régulièrement être consulté par l'employeur afin d'émettre un avis, année après année, sur l'exécution du plan de formation et sur le projet de plan pour l'année à venir.

A cette occasion, le comité d'entreprise doit également donner son avis sur les conditions de mise en œuvre du droit individuel à la formation ainsi que sur les contrats et les périodes de professionnalisation.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés ou dans celles d'au moins 50 salariés dépourvues de comité d'entreprise, ce sont les délégués du personnel qui doivent être consultés.

(1) Accord sur l'emploi des seniors du 27 août 2009 conclu pour une durée de 3 ans, du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2012.

A cet effet, il convient de prévoir :

- deux réunions spécifiques du comité d'entreprise ;
- la communication par l'employeur d'informations précises préalablement à la tenue de ces réunions.

14.1. Consultation préalable sur les orientations de la formation professionnelle

Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur les orientations générales de la politique de l'entreprise en matière de formation professionnelle en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies de l'entreprise.

Les orientations de la formation dans l'entreprise seront prises en compte dans le cadre de la consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation.

La consultation sur les orientations de la formation doit être renouvelée chaque fois qu'un changement important affecte l'un des domaines cités ci-dessus.

14.2. Consultation sur le plan de formation

14.2.1. Première réunion

La première réunion, qui doit normalement se tenir avant le 1^{er} octobre de l'année en cours, est consacrée à la présentation et à la discussion des documents suivants, sur lesquels le comité d'entreprise doit émettre un avis :

- les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation ci-dessus ;
- les résultats éventuels de la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle ;
- la déclaration relative à la participation-formation continue (2483) ;
- les informations sur la formation figurant au bilan social de l'entreprise ;
- les conclusions éventuelles des services de contrôle sur le caractère libératoire des dépenses imputées sur la participation-formation continue ;
- le bilan des actions comprises dans le plan de formation, de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste :
 - des actions de formation ;
 - des bilans de compétences ;
 - des actions de validation des acquis de l'expérience ;
 - des organismes de formation et organismes chargés de réaliser des bilans de compétences ou des validations des acquis de l'expérience ;
 - la nature et les conditions d'organisation de ces actions ;
 - les conditions financières de leur exécution ;
 - les effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe ;
- les informations pour l'année antérieure et l'année en cours relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience et aux congés pour enseignement accordés, notamment leur objet, leur durée et leur coût, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus ;
- le bilan pour l'année antérieure et l'année en cours des conditions d'accueil des enseignants et conseiller d'orientation dans l'entreprise, de la mise en œuvre du droit individuel à la formation, des conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation (conditions de déroulement, d'accueil, d'encadrement et de suivi des bénéficiaires, emplois occupés pendant et à l'issue de l'action, conditions d'organisation des actions de formation et/ou de suivi, résultats obtenus, conditions d'appréciation et de validation).

L'ensemble de ces informations est transmis aux membres du comité d'entreprise (et le cas échéant aux membres de la commission formation) ainsi qu'aux délégués syndicaux au moins 3 semaines avant la date fixée pour la tenue de la première réunion.

14.2.2. Seconde réunion

La seconde réunion, qui doit intervenir avant le 31 décembre, est consacrée à l'examen du projet de plan de formation et aux conditions de mise en œuvre du droit individuel à la formation, des contrats et des périodes de professionnalisation pour l'année à venir.

Cette réunion se déroule au vu des documents suivants :

- actions de formation proposées par l'employeur et ventilées entre les deux catégories d'actions de formation (adaptation-évolution-maintien dans l'emploi et développement des compétences) ;
- organismes de formation et organismes chargés de réaliser des bilans de compétences ou des validations des acquis de l'expérience ;
- nature et conditions d'organisation de ces actions ;
- conditions financières de leur exécution ;
- effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe ;
- demandes de droit individuel à la formation, de périodes de professionnalisation, de congés individuels de formation, de congés de bilan de compétences et de congés de validation des acquis de l'expérience enregistrées pour l'année suivante avec notamment leur nombre, la nature des formations, leur durée, leur coût et les organismes formateurs.

L'ensemble de ces informations est transmis aux membres du comité d'entreprise (et le cas échéant aux membres de la commission formation) ainsi qu'aux délégués syndicaux au moins 3 semaines avant la date fixée pour la tenue de la 2^{de} réunion.

14.2.3. Commission formation

Dans les entreprises ou établissements de plus de 200 salariés, le comité d'entreprise constitue une commission formation.

Les délibérations du comité en matière de formation professionnelle sont préparées par un examen préalable de la commission formation.

Les commissions formation ou les comités d'entreprise ou d'établissement auront connaissance des demandes de formation des salariés et de leur aboutissement. Ils donnent leur avis sur les problèmes pouvant se poser se rapportant au congé individuel de formation et au programme d'accueil et d'insertion des jeunes.

Ils seront informés des évolutions technologiques prévues et de leurs incidences sur les compétences et les aptitudes requises.

Les commissions formation des comités d'entreprise ou d'établissement entretiendront les rapports nécessaires avec les services formation des entreprises ou des établissements.

Elles seront habilitées à mener des actions en coordination avec les services formation des établissements, et en particulier leur encadrement, pour faire connaître les organismes et stages dispensant la formation accessible par congé individuel et pour aider les salariés désirant s'orienter dans cette voie.

Chaque membre des commissions formation des comités d'entreprise ou d'établissement disposera pour exercer sa mission des moyens définis dans le cadre de chaque entreprise, notamment en ce qui concerne les réunions de la commission et sa composition.

Les salariés qui n'appartiennent pas au comité d'entreprise et qui sont désignés par ce dernier en qualité de membres de la commission formation, et à condition qu'ils ne bénéficient d'aucun cré-

dit d'heures dans l'entreprise, ne subiront aucune perte de salaire du fait de leur participation aux réunions de cette commission.

Dans le cas où la commission formation n'est pas constituée, les missions définies ci-dessus pour celle-ci seront dévolues au comité d'entreprise ou d'établissement.

Article 15

Apprentissage

La consultation et l'information du comité d'entreprise ou d'établissement sur l'apprentissage peut intervenir à l'occasion de l'une des réunions prévues pour le plan de formation.

Le comité d'entreprise est consulté sur :

- les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage ;
- le nombre d'apprentis susceptibles d'être accueillis dans l'entreprise par niveau initial de formation, par diplôme, titre homologué ou titre d'ingénieur préparés ;
- les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des apprentis ;
- les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation d'apprentis ;
- l'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage ;
- les conditions de mise en œuvre des conventions d'aide au choix professionnel des élèves de classe préparatoire à l'apprentissage.

De plus, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, reçoit une information sur les éléments suivants :

- le nombre d'apprentis engagés par l'entreprise, par âge et par sexe ;
- les diplômes, titres homologués ou titres d'ingénieur obtenus en tout ou partie par les apprentis et la manière dont ils l'ont été ;
- les perspectives d'emploi des apprentis ;
- les noms des maîtres d'apprentissage.

Article 16

Formations initiales sous statut scolaire

1. Dans les entreprises qui accueillent en stage des jeunes en première formation technologique ou professionnelle, des enseignants dispensant ces formations ou des conseillers d'orientation, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés sur les conditions dans lesquelles s'effectue cet accueil. Les délégués syndicaux en sont également informés.

2. Pour les périodes obligatoires de formation en entreprise, prévues pour les élèves et les étudiants dans les programmes des diplômes de l'enseignement, technologique ou professionnel, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés, et les délégués syndicaux informés, sur les conditions dans lesquelles se déroule cette période de formation, et en particulier sur :

- les modalités d'accueil, d'encadrement et de suivi des jeunes pendant la formation ;
- le nombre de jeunes concernés ;
- les postes et services auxquels ils sont affectés pendant leur période de formation ;
- la progression selon laquelle est organisée cette période de formation ;
- les modalités de liaison entre l'entreprise et l'établissement d'enseignement ;
- les conditions d'appréciation des résultats obtenus en fin de période de formation.

A cette occasion, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés sur les modalités d'accueil des enseignants dans l'entreprise ainsi que sur les conditions d'exercice du congé enseignement.

TITRE III

FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 17

OPCA de la branche

Afin d'optimiser le financement de la formation professionnelle des entreprises de la profession, les parties signataires conviennent de concentrer les fonds de la formation, dans le respect des dispositions légales, au sein d'un OPCA unique.

A cet effet, les parties signataires désignent le FAFSEA comme OPCA de la branche auquel elles décident d'adhérer.

Les versements des entreprises au FAFSEA s'effectuent dans les conditions fixées à l'article 19 du présent accord.

Article 18

Contributions légales des entreprises

Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle continue sont les suivantes, conformément aux taux légaux applicables à la date de signature du présent accord.

18.1. Entreprises de moins de 10 salariés

Un taux de 0,55 % de la masse salariale de l'année de référence est dû, réparti de la manière suivante :

- 0,15 % au titre du financement des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ainsi qu'au DIF ;
- 0,40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, du DIF et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur.

Un montant minimum de versement est fixé à hauteur de 50 € par entreprise.

18.2. Entreprises de 10 à 19 salariés

Un taux de 1,05 % de la masse salariale de l'année de référence est dû, réparti de la manière suivante :

- 0,15 % au titre du financement des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ainsi qu'au DIF ;
- 0,90 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, du DIF et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur.

18.3. Entreprises de 20 salariés et plus

Un taux de 1,60 % de la masse salariale de l'année de référence est dû, réparti de la manière suivante :

- 0,50 % au titre du financement des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ainsi qu'au DIF ;
- 0,90 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, du DIF et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur ;
- 0,20 % au titre du financement des congés de formation (congé individuel de formation, congé examen, congé bilan de compétences, congé de validation des acquis de l'expérience...).

18.4. Toutes les entreprises quel que soit leur effectif

En vertu des dispositions de l'article L. 6322-37 du code du travail, les employeurs ayant occupé des salariés sous contrats à durée déterminée pendant l'année de référence sont redevables, quel que soit leur effectif, d'une contribution spécifique destinée au financement des congés individuels de formation de ces salariés.

Cette contribution est égale à 1 % des salaires payés aux salariés sous contrat à durée déterminée durant l'année de référence.

Article 19

Versement des contributions

19.1. Entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord versent à l'OPCA de la branche, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation, l'intégralité de leur contribution, soit :

- 0,15 % au titre du financement des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ainsi qu'au DIF ;
- 0,40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, du DIF et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur.

19.2. Entreprises de 10 salariés et plus

Les entreprises d'au moins 10 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord versent au FAFSEA, OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due : 0,15 % (pour les entreprises de 10 à 19 salariés) ou 0,50 % (pour les entreprises d'au moins 20 salariés) au titre du financement des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ainsi qu'au DIF.

Concernant la contribution relative aux actions du plan de formation (0,90 %), les entreprises peuvent soit la consacrer au financement d'actions de formation en interne dans l'entreprise, soit la verser en totalité ou pour le solde non utilisé en interne au FAFSEA, OPCA de la branche ou à tout autre OPCA agréé au niveau interprofessionnel (exclusivement AGEFOS ou OPCALIA).

19.3. Affectation de la contribution consacrée au financement de la professionnalisation et du DIF

Les parties signataires conviennent que la CPNE pourra décider d'une clé de répartition au titre, d'une part, du financement de la professionnalisation et, d'autre part, du financement du droit individuel à la formation concernant la contribution professionnalisation.

19.4. CIF et CIF-CDD

Les entreprises de la profession versent leur contribution CIF-CDI (pour les entreprises d'au moins 20 salariés) et CIF-CDD (pour les entreprises ayant employé des salariés sous contrat à durée indéterminée pendant l'année de référence) aux FONGECIF à compétence interprofessionnelle et régionale dont elles relèvent.

19.5 Egalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle

Les organisations signataires du présent accord rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue, qui constitue au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les hommes et les femmes.

A cette fin, les parties signataires recommandent aux entreprises de la branche de favoriser un égal accès des hommes et des femmes :

- aux dispositifs de formation, et notamment ceux relatifs à la validation des acquis de l'expérience et au bilan de compétences ;
- aux contrats et périodes de professionnalisation.

Dans cette perspective, les organisations signataires invitent la CPNE de la branche à surveiller la mise en œuvre du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle dans la branche.

Article 20

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Les partenaires sociaux demandent au FAFSEA, OPCA de la branche, d'activer tous les moyens afin de faire bénéficier la branche professionnelle des fonds de cet organisme, notamment en répondant aux appels à projets émis par le FPSPP.

Le FPSPP est notamment financé par :

- un pourcentage fixé annuellement entre 5 % et 13 % des obligations légales de participation à la formation professionnelle continue des employeurs au titre de la professionnalisation et du plan de formation ;
- un pourcentage fixé annuellement entre 5 % et 13 % des obligations au titre du CIF et CIF-CDD.

Un accord de branche peut déterminer la répartition de la contribution versée au FPSPP entre les versements au titre de la professionnalisation et ceux au titre du plan de formation.

A défaut d'accord au 1^{er} janvier de l'année de collecte, il est appliqué le pourcentage fixé annuellement de manière identique à chacune des participations.

Les partenaires sociaux se réservent la possibilité, par avenant à cet accord, de fixer une répartition de la contribution versée au FPSPP différente au titre de la professionnalisation et du plan de formation.

TITRE IV

BRANCHE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 21.1

Objectifs de professionnalisation et priorités de la branche en matière de formation

Les parties signataires considèrent qu'il convient de promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement permanent des connaissances des salariés dans le cadre de la modernisation des entreprises, de la modification de leur environnement et de l'évolution technologique et des nécessités de reconversion éventuelles.

Les objectifs de professionnalisation et axes prioritaires dans la branche, notamment au regard du DIF et des périodes de professionnalisation, portent sur :

1. L'élévation des compétences des salariés par :
 - le développement des connaissances scientifiques, techniques et informatiques permettant de s'inscrire dans les évolutions technologiques et l'expertise métier ;
 - l'acquisition de connaissances techniques donnant les moyens de réagir aux anomalies ;
 - les nouvelles techniques de fabrication, de production, de commercialisation, de vente et de gestion sur le marché intérieur, et plus particulièrement à l'exportation ;
 - le développement de la connaissance de langues étrangères, prioritairement pour les personnels concernés par l'exportation.

2. L'animation des personnels par :

- une meilleure préparation de l'encadrement à l'animation et à la conduite des équipes ;
- une meilleure préparation de l'encadrement à la conduite du changement ;
- une meilleure sensibilisation de l'encadrement à la gestion des seniors, à l'égalité professionnelle, à la diversité et à la santé au travail.

3. La meilleure connaissance de l'entreprise et de son environnement par :

- le développement des formations visant à mieux comprendre les produits et process ;
- le développement de la capacité du personnel de production et de maintenance à participer à la rédaction des cahiers des charges des futurs équipements ;
- le développement des démarches de type « assurance qualité » et la diffusion de l'esprit qualité, portant aussi bien sur la qualité des produits et des services que sur celle de la gestion, l'organisation du travail, ainsi que sur toutes les questions concernant l'hygiène et la sécurité ;
- la prise en compte des contraintes liées à la protection de l'environnement ;
- la connaissance de l'entreprise et plus particulièrement ses relations avec l'amont (les fournisseurs) et l'aval (la distribution).

Une attention particulière sera apportée aux besoins de formation concernant les salariés les moins qualifiés (niveau V ou qualification inférieure) et les emplois les plus sensibles ou en difficulté.

La définition de ces orientations prioritaires fait l'objet d'un examen régulier par la CPNE qui peut formuler à cette occasion toute proposition susceptible de la compléter ou de l'actualiser, notamment en fonction des études et travaux conduits par l'observatoire national prospectif des métiers et des qualifications (cf. article 23 du présent accord).

Article 21.2

Diagnostics des qualifications et des compétences dans les TPME

Les partenaires sociaux rappellent leur intérêt pour les actions menées en matière d'identification et d'aide des très petites, petites et moyennes entreprises en matière d'emploi, de gestion des qualifications et de la formation, sans pour autant exclure les autres entreprises qui ne seraient pas en mesure de réaliser elles-mêmes les diagnostics.

Ces diagnostics doivent participer à l'identification des compétences et des qualifications au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, ces derniers pouvant s'inscrire dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Conformément à l'article L. 6332-1-1 du code du travail, les partenaires sociaux demandent à l'OPCA d'être en capacité d'assurer cette mission autant que faire se peut.

Article 22

Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE)

22.1. Composition

La CPNE est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et d'un nombre équivalent de représentants patronaux.

Les frais de déplacement, d'hébergement et de restauration éventuels des membres de la CPNE appartenant au collège salariés sont pris en charge conformément aux dispositions prévues à l'article 3.2 « Autres réunions paritaires » de l'annexe du 20 octobre 2010 à l'avenant n° 46 de la même date.

Le temps passé aux réunions de la CPNE, sur convocation de son secrétariat, est payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

22.2. Missions

La CPNE a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans son champ de compétences en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche professionnelle.

Les signataires du présent accord soulignent l'importance qu'ils attachent aux missions de la CPNE, telles que prévues par le présent accord et par les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009. Ils donnent délégation à la CPNE pour traiter de tous les sujets qui lui sont renvoyés dans le présent accord.

La CPNE est régulièrement informée des problèmes généraux de l'emploi au niveau de la branche professionnelle, des évolutions technologiques ayant des incidences sur les besoins des entreprises de la profession, ainsi que des moyens mis en œuvre pour développer les formations correspondantes.

La CPNE s'attache à définir les orientations à donner aux actions de formation dans la perspective d'une meilleure adaptation des formations aux besoins de l'emploi. Elle formule, à cet effet, toutes observations et toutes propositions utiles en se référant notamment aux domaines de formations jugées prioritaires par l'article 21 du présent accord.

La CPNE examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la profession, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire national prospectif des métiers et des qualifications (cf. art. 23 du présent accord) dont elle définit le programme annuel ou pluriannuel.

Dans ce cadre, le rôle de la CPNE est notamment de :

- déterminer les montants de prise en charge par l'OPCA de la branche des contrats de professionnalisation ;
- proposer le montant de prise en charge du DIF par l'OPCA de la branche, en ce qu'il relève de la contribution « professionnalisation » ;
- mettre en œuvre, le cas échéant et dans les conditions prévues à l'article R. 6332-81 du code du travail, l'affectation d'une partie de la contribution « professionnalisation » au financement du fonctionnement des CFA, telle que prévue à l'article 2.3. du présent accord ;
- définir les priorités, les critères et l'échéancier au regard duquel l'OPCA de la branche examine les demandes de prise en charge présentées au titre de la période de professionnalisation par les entreprises ; proposer les montants de prise en charge par l'OPCA de la branche des périodes de professionnalisation ;
- décider de la création et participer, avec l'aide de l'OPCA de la branche, à l'élaboration des certificats de qualification professionnelle ; en délivrer le certificat ;
- arrêter les modalités de prise en charge par l'OPCA de la branche des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de VAE ainsi que les modalités d'imputation de ces dépenses sur le plan de formation de l'entreprise ;
- examiner périodiquement les objectifs de professionnalisation et priorités de la branche en matière de formation ;
- déterminer la clé de répartition de la contribution professionnalisation entre DIF et professionnalisation ;
- définir le cahier des charges permettant la prise en charge des coûts de diagnostic des entreprises en matière de GPEC ;
- assurer le suivi et l'évaluation du présent accord.

22.3. Réunions

La CPNE se réunit au moins une fois par an au minimum.

Ses décisions, prises à la majorité des membres présents ou dûment représentés, font l'objet d'un compte rendu établi par son secrétariat (assuré par le conseil national des vins et spiritueux).

Les décisions de la CPNE, dès lors qu'elles sont susceptibles de concerner l'OPCA de la branche, sont communiquées à celui-ci ainsi qu'aux membres de la section paritaire professionnelle (cf. art. 24.2 du présent accord).

Un représentant de l'OPCA de la branche peut être invité aux réunions de la CPNE selon les sujets mis à l'ordre du jour.

Article 23

Observatoire national prospectif paritaire des métiers et des qualifications

23.1. Composition

Il est créé au sein de la CPNE un groupe technique paritaire constituant le comité de pilotage paritaire de l'observatoire.

Ce comité est composé :

- d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national ;
- d'un nombre équivalent de représentants du conseil national des vins et spiritueux ;
- d'un observateur et conseiller appartenant à l'OPCA de la branche.

Les séances du comité de pilotage sont présidées alternativement par un représentant du collège des employeurs et par un représentant des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord.

23.2. Missions de l'observatoire

Les missions de l'observatoire sont les suivantes :

- réalisation d'études prospectives sur les métiers et les qualifications ; ces données sont essentielles pour préciser les priorités de la branche ;
- information de la branche et études qualitatives et quantitatives sur les facteurs susceptibles de faire évoluer les métiers et les évolutions à venir des différents métiers ;
- contribution à la réflexion des entreprises sur le thème de la prospective ;
- évaluer les conséquences en termes de qualification, de besoin de formation et susciter si nécessaire des offres de formation adaptées ;
- communiquer auprès des entreprises sur les travaux menés.

Le programme annuel ou pluriannuel de l'observatoire est défini par la CPNE.

Les travaux de l'observatoire sont présentés à la CPNE à la fin de leur réalisation.

L'observatoire, après validation de la CPNE, met ses travaux à la disposition des entreprises et de leurs institutions représentatives du personnel, ainsi qu'à la disposition de l'OPCA de la branche.

Pour mener à bien ses missions, le comité paritaire de pilotage :

- établit le cahier des charges des études décidées et choisit le prestataire sur appel d'offres, contrôle les objectifs, suit et valide les travaux ;
- donne son avis sur le programme de travail établi annuellement et sur le budget de fonctionnement qui en résulte ;
- garantit la méthodologie et la représentativité des travaux produits ;
- définit les modalités de la communication des résultats aux entreprises de la branche et aux institutions représentatives du personnel.

23.3. Réunions

Le comité de pilotage paritaire se réunit dans la mesure du possible une fois par an.

Les décisions du comité sont prises à la majorité simple des membres présents ou dûment représentés.

Le secrétariat et la gestion de l'observatoire sont assurés par le conseil national des vins et spiritueux.

23.4. Financement des travaux de l'observatoire

La CPNE, ou par délégation le comité de pilotage paritaire de l'observatoire, détermine chaque année le montant de l'enveloppe financière nécessaire demandée à l'OPCA de la branche pour la prise en charge des travaux de l'observatoire, ceci dans le respect des limites réglementaires.

Article 24

OPCA compétent

24.1. Rôle et missions

En parallèle et complément de sa mission générale de collecte, de mutualisation des fonds de la formation professionnelle continue et de financement des actions de formation, l'OPCA de la branche doit également :

1. Mener une politique incitative au développement de la professionnalisation et de la formation professionnelle continue des salariés ainsi que de la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emploi.
2. Favoriser la mise en œuvre d'une politique incitative à la professionnalisation des salariés, telle que définie par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation et compte tenu des actions de formation jugées prioritaires (cf. art. 23 du présent accord).
3. Informer, sensibiliser, accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle.

Dans ce domaine, une attention particulière sera portée aux très petites, petites et moyennes entreprises en développant un véritable service de proximité.

4. Participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), lorsqu'ils existent.

L'OPCA de la branche prend en charge les coûts de diagnostic des entreprises de moins de 50 salariés en matière de GPEC. Cette prise en charge s'effectue sur la base d'un cahier des charges défini à cette fin par la CPNE et transmis à l'OPCA de la branche.

5. Mobiliser si nécessaire des financements complémentaires incluant les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels au titre de ses missions de péréquation et de cofinancement d'actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi, les financements complémentaires notamment de l'Etat, du fonds social européen, des régions et de Pôle emploi.

Pour mener à bien les missions ci-dessus, l'OPCA de la branche développe un véritable service de conseil et d'accompagnement tant auprès de la branche professionnelle que des entreprises qui la composent.

Ainsi, concernant la branche professionnelle, l'OPCA :

- conseille et accompagne la branche pour tout montage de projets spécifiques (création de CQP, montage d'actions collectives...) ;
- accompagne la branche dans sa communication aux entreprises ;
- informe et accompagne la branche dans la mise en œuvre des nouveaux dispositifs ;

- réalise un suivi régulier quantitatif et qualitatif des montants collectés et des dépenses de formation ainsi qu'un bilan annuel détaillé ;
- accompagne la branche dans la recherche de cofinancements (projets au FPSPP, représentation de la branche au niveau des collectivités territoriales et locales, projets aux fonds européens) ;
- accompagne l'observatoire national prospectif des métiers et des qualifications, et le cas échéant la CPNE, dans la réalisation de leurs travaux.

Au niveau des entreprises, l'OPCA :

- informe les entreprises sur la politique de la branche et sur les critères de prise en charge ;
- sensibilise les TPE au développement de la formation professionnelle continue ;
- accompagne l'entreprise dans la mise en œuvre des nouveaux dispositifs ;
- facilite aux entreprises les démarches administratives liées à la formation ;
- favorise la conduite de projets et accompagne les changements dans l'entreprise en matière de formation professionnelle continue ;
- structure et propose aux entreprises les actions de formation les plus pertinentes ;
- recherche des organismes et des actions de formation adaptés à l'entreprise ;
- accompagner les entreprises dans la recherche de financements complémentaires consacrés à la formation professionnelle continue.

24.2. Section paritaire professionnelle

Les parties signataires conviennent de demander la constitution, au sein de l'OPCA de la branche, d'une section paritaire distincte propre à la profession. Par ailleurs, la section paritaire professionnelle pourra constituer, si elle l'estime nécessaire, un (ou plusieurs) groupe(s) de travail paritaire(s).

La section paritaire professionnelle sera composée paritairement d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et d'un nombre équivalent de représentants du CNVS.

En outre, les problématiques et enjeux relatifs à l'emploi et à la formation étant très étroitement liés, les parties conviennent que les représentants désignés au sein de la section paritaire professionnelle pourront être les mêmes que ceux qui siègent au sein de la CPNE.

Ses missions seront notamment les suivantes :

- mettre en œuvre au sein de l'OPCA la politique de formation professionnelle continue élaborée par la CPNE de la branche et/ou par les dispositions conventionnelles de la branche dans ce domaine ;
- gérer, par mandat et délégation du conseil d'administration de l'OPCA et dans le respect du principe de mutualisation des fonds de la formation professionnelle continue, les fonds collectés au sein de la branche professionnelle. Ainsi, dans ce cadre :
 - définir un budget annuel prévisionnel d'engagements par activité et par dispositif ;
 - mettre en œuvre les règles, les priorités, les critères, les conditions et les taux de prise en charge selon les priorités définies par la CPNE dans la limite des ressources mobilisables ;
 - réviser, si nécessaire, et à périodicité régulière le budget prévisionnel au vu des éléments de suivi budgétaire transmis par l'OPCA ;
- mettre en œuvre les actions collectives de formation adaptées aux besoins des entreprises, compte tenu du montant de la collecte réalisée et de sa répartition ;
- assurer un suivi quantitatif et qualitatif, un bilan et le contrôle des formations réalisées dans la branche ;
- mettre en œuvre tout plan de communication vers les entreprises, les partenaires et les pouvoirs publics en fonction des besoins et décisions déterminées par la CPNE.

Article 25

Suivi et évaluation de l'accord

Les parties signataires conviennent que le suivi et l'évaluation du présent accord se fera dans le cadre de la CPNE.

Celle-ci pourra utiliser les travaux menés par l'observatoire national prospectif des métiers et des qualifications ainsi que les données régulières transmises par l'OPCA aux membres de la section paritaire professionnelle constituée en son sein.

TITRE V

DIVERSES DISPOSITIONS JURIDIQUES

Article 26

Dispositions abrogées

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, les accords suivants sont abrogés :

- accord national du 22 mai 1995 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans les industries et commerces de gros des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux, liqueurs et boissons diverses ;
- accord du 23 décembre 1998 relatif au financement de la formation professionnelle dans la branche du commerce de gros de vins et spiritueux ;
- avenant n° 2 du 26 mai 2000 et 2 *bis* du 22 octobre 2002 à l'annexe III *bis* de la convention collective nationale des vins et spiritueux ;
- accord du 26 mai 2000 relatif à la création des certificats de qualification professionnelle dans le secteur des industries et du commerce de gros des vins et spiritueux ;
- accord du 12 mai 2005 sur la formation professionnelle dans la branche des industries et commerces en gros des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux, liqueurs et boissons diverses et ses avenants n° 1 et n° 2 en date des 19 octobre 2005 et 20 juillet 2011 ;
- accord du 19 octobre 2005 relatif à la constitution d'une commission paritaire de répartition de la taxe d'apprentissage dans la branche des industries et commerces en gros des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux, liqueurs et boissons diverses.

Article 27

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 28

Révision de l'accord

Toute organisation signataire du présent accord peut à tout moment en demander la révision par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires en indiquant la ou les dispositions dont la révision est demandée et en formulant une proposition de rédaction.

Dans cette hypothèse, les parties signataires se réunissent au plus tard dans le délai de 1 mois suivant la date de réception de la lettre de notification.

Article 29

Dénonciation de l'accord

Toute organisation signataire du présent accord peut le dénoncer à tout moment par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires.

La dénonciation doit être précédée d'un délai de préavis de 3 mois. Elle prend effet à la date du 31 décembre qui suit l'expiration de ce délai de préavis.

Article 30

Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Article 31

Dépôt et date d'entrée en vigueur

Cet accord fera l'objet d'un dépôt auprès du ministère compétent ainsi que d'une demande d'extension.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de signature du présent accord.

Fait à Paris, le 21 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNICGV.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.