

Brochure n° 3611

Convention collective nationale
IDCC : 7008. – PERSONNEL DES ORGANISMES
DE CONTRÔLE LAITIER

AVENANT N° 6 DU 2 JUILLET 2015
À L'ACCORD « FORMATION PROFESSIONNELLE » DU 21 JUIN 2005

NOR : AGRS1697084M
IDCC : 7008

Entre :

La FCEL,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

Le SNACAR CFE-CGC ;

L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

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

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

Article 2

Dépôt et notification

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

Article 3

Date d'application

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

Article 4

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 2 juillet 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

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

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

Signataires du contrat de filière alimentaire du 19 juin 2013 et de l'accord sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire en date du 30 octobre 2014, pris en application de la loi n° 3014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les partenaires sociaux de la branche ont, par souci d'harmonisation et de cohérence des dispositions applicables dans le périmètre d'OPCALIM, jugé opportun de modifier les dispositions de l'accord collectif national sur la formation professionnelle dans la branche France conseil élevage du 21 juin 2005 dans sa version dernièrement modifiée par avenant du 25 novembre 2010.

Le souci d'adapter les dispositions conventionnelles de la branche France conseil élevage aux dispositions qui se construisent au sein de la filière alimentaire s'inscrit dans la continuité des décisions d'harmonisation des dispositifs de professionnalisation adoptés par la CPNEF en date du 18 avril 2014 et vise à rationaliser les objectifs et les moyens des entreprises relevant du périmètre d'OPCALIM pour mieux répondre aux objectifs de renforcement des savoirs et des compétences des salariés, de dynamisme et de compétitivité des entreprises, tout en laissant à la branche l'opportunité de conserver des spécificités conventionnelles plus favorables justifiées par son activité et ses métiers.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ de l'accord

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

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

Article 2

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

La branche France conseil élevage s'est dotée d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dénommé ci-après l'observatoire. Cependant, attentifs aux projets en cours concernant la fusion des différents observatoires existants dans le périmètre d'OPCALIM, les partenaires sociaux s'accordent sur l'ambition de la branche à rejoindre un observatoire unique, lorsque l'opportunité se concrétisera techniquement et juridiquement.

Rôle

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

Il a notamment pour missions :

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

Composition

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

Fonctionnement

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

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

Le fonctionnement de l'observatoire est financé conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Article 3

Objectifs et priorités de formation

Conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail, les objectifs et priorités de formation sont résumés, par type de public, dans le tableau ci-après. Tout salarié doit pouvoir être affecté dans l'un des quatre types de public décrits.

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

PUBLICS	OBJECTIFS ET PRIORITÉS
Salariés exerçant un métier administratif	Actions de formation visant à développer des compétences d'assistance administrative, technique et de communication Actions de formation visant à approfondir un domaine de compétences liées à l'évolution des métiers ayant trait au fonctionnement et à l'administration de l'entreprise

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

Conformément aux dispositions légales, les partenaires sociaux réaffirment la nécessité de veiller à un égal accès à la formation pour tous les salariés. Dans ce cadre, entreprises et salariés veillent notamment à valoriser la validation des acquis de l'expérience, l'accès aux certifications, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur, en particulier les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de 55 ans.

Article 4

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les ECEL

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

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

Article 5

Contrats et périodes de professionnalisation

Les dispositions applicables aux contrats et périodes de professionnalisation sont celles inscrites respectivement aux articles 5.2 et 5.3 de l'accord sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire du 30 octobre 2014 à l'exclusion des dispositions suivantes plus favorables sur :

- la rémunération des salariés en contrat de professionnalisation ;
- le développement du tutorat pour la professionnalisation.

Concernant la prise en charge par l'OPCA, en application des dispositions de l'article L. 6332-14 du code du travail, les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation relatives au contrat de professionnalisation seront prises en charge par l'OPCA sur les bases suivantes :

- 10 € par heure pour les niveaux I à IV (niveau bac et +) ;
- 20 € par heure pour les niveaux V et VI (< niveau bac) (il s'agit des niveaux d'étude, au moment de l'entrée en formation) ;
- 15 € par heure pour les publics prioritaires (JSQBMS) (jeunes sans qualification et bénéficiaires des minima sociaux).

S'agissant des dépenses exposées par les entreprises dans le cadre des périodes de professionnalisation, la prise en charge par l'OPCA, en application des articles L. 6324-1 à L. 6324-10 et D. 6324-1 à D. 6324-6 du code du travail modifiés par la loi du 5 mars 2014 et le décret du 22 août 2014, s'effectue sur la base d'un forfait horaire de 25 €.

Sous réserve de la validation du conseil d'administration d'OPCALIM, la CPNEF peut moduler les forfaits ci-dessus définis pour les contrats et périodes de professionnalisation.

5.1. Rémunération des salariés en contrat de professionnalisation

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

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

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

5.2. Développement du tutorat pour la professionnalisation

Les signataires reconnaissent l'importance du tutorat pour assurer avec succès le transfert dans l'activité professionnelle des acquis de la formation en contrat ou période de professionnalisation.

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

Les tuteurs désignés doivent avoir expressément accepté cette mission.

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

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

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

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

Article 6

Lutte contre l'illettrisme

Les signataires s'accordent pour considérer l'illettrisme comme un fléau social. A cet effet, ils recommandent aux partenaires sociaux des ECEL de rechercher, en lien avec les associations spécialisées, des actions susceptibles de contribuer à le combattre notamment dans le cadre d'actions éligibles au socle de connaissances et de compétences professionnelles mentionnées aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du code du travail.

Article 7

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

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

Article 8

Limite aux temps cumulés de travail et de formation

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

Ces dispositions ne sont pas applicables aux formations hors temps de travail réalisées dans le cadre du compte personnel de formation.

Articles 9 à 23 (pour mémoire).

Article 24

Révision

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

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

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

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

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

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

Article 25

Dénonciation partielle ou totale

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

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

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

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

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

Article 26

Durée et évaluation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Article 27

Portée de l'accord de branche

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