

Convention collective

PERSONNEL DES ORGANISMES DE CONTROLE LAITIER



N° de brochure : 3611

N° IDCC : 7008

Date de dernière mise à jour : 2020-07-17

Sommaire

Chapitre Ier : Dispositions générales	1
Champ d'application	1
Date d'application	1
Conventions et accords antérieurs	1
Révision	1
Dénonciation	1
Egalité professionnelle	1
Principe de non-discrimination	2
Principe général	2
Dispositions propres aux travailleurs handicapés	2
Chapitre II : Procédure conventionnelle d'application et d'interprétation de la CCN	2
Procédures au niveau national	2
Commission sociale paritaire nationale	2
Commission mixte nationale	2
Commission paritaire nationale de négociation	2
Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation	3
Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation	3
Commission paritaire nationale de validation	3
Frais de fonctionnement et de participation aux commissions paritaires nationales	4
Règlement intérieur	4
Procédures au niveau de l'entreprise	4
Représentation syndicale	4
Difficulté d'interprétation de l'accord collectif au sein de l'entreprise	4
Procédure	4
Commission paritaire d'interprétation et de conciliation dans l'entreprise	4
Chapitre III : Représentation et expression du personnel	4
Liberté d'opinion et droit de grève	4
Droit syndical	4
Délégué syndical	5
Permanent syndical	5
Dispositions communes aux représentants élus ou désignés	5
Délégué du personnel	5
Délégation unique du personnel	5
Comité d'entreprise	5
Délégués au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHS-CT)	6
Représentant au conseil d'administration de l'OCL	6
Chapitre IV : Classification professionnelle	6
Fonctions dans l'OCL et fonctions repères	6
Méthode d'évaluation des fonctions	6
Les classes	6
Mise en place dans les OCL	6
Notification au salarié	6
Correspondance entre classes et catégories INSEE	7
Chapitre V : Rémunérations et annexes	7
Principes	7
Rémunérations minimales mensuelles garanties	7
Niveaux de maîtrise et changements de niveaux	8
Ancienneté dans une classe	8
Prime de fin d'année	8
Structure et restructuration des salaires-Maintien des rémunérations	8
Structure des rémunérations	8
Restructuration	8
Maintien des salaires totaux	9
Expression et réévaluation des rémunérations minimales mensuelles garanties	9
Rémunération des travailleurs handicapés	9
Epargne salariale	9
Indemnité de déménagement	9
Chapitre VI : Embauche - Rupture du contrat	9
Recrutement	9
Embauche	9
Période d'essai	9
Clauses spécifiques du contrat de travail	9
Clause de mobilité	10
Clause de confidentialité	10
Changement temporaire de catégorie	10
Préavis suite à démission ou licenciement	10
Reclassement	10
Licenciement	10
Chapitre VII : Durée du travail	10
A -Conditions générales	10
Durée conventionnelle du travail	10
Durée collective du travail	10
Contrôle de la durée du travail	11
Méthode de mise en oeuvre du temps de travail forfaitaire	11
Repos hebdomadaire et jours fériés	11
Repos quotidien	11
Travaux exceptionnels	11
B -Aménagement du temps de travail	11
Modulation de la durée du travail	11

Champ d'application	12
Durée du travail	12
Rémunération	12
Conditions de recours au chômage partiel	13
Modalités de recours au travail temporaire	13
Forfait annuel en heures pour le personnel itinérant non cadre	13
Catégories de salariés concernés	13
Modalités et caractéristiques des conventions de forfait	13
Durée travaillée	13
C -Clauses relatives au travail à temps partiel	13
Dispositions communes	13
Egalité des droits et protection des salariés à temps partiel	13
Interruption quotidienne d'activité	14
Travail à temps partiel mensuel ou hebdomadaire : heures complémentaires	14
Modulation du travail à temps partiel	14
Champ d'application	14
Durée du travail	14
Rémunération	14
D -Durée du travail applicable aux cadres	15
Cadres dirigeants	15
Cadres dits intégrés	15
Cadres dits autonomes	15
Forfaits en heures	15
Forfaits en jours sur une base annuelle	15
Chapitre VIII : Congés et absences	16
Congés annuels	16
Emploi du personnel non bénéficiaire de congés payés	16
Congés pour événements familiaux et changement de domicile	16
Maladies et accidents	16
Compte épargne-temps	17
Chapitre IX : Formation professionnelle	17
La formation professionnelle initiale.	17
La formation continue.	17
Certificat de qualification professionnelle.	17
Chapitre X : Hygiène et protection	18
Médecine du travail	18
Protection et sécurité des salariés	18
Chapitre XI : Retraite et prévoyance	18
Régime de prévoyance	18
Départ à la retraite	18
Mise à la retraite	18
Régime de retraite	19
Décès	19
Chapitre XII : Dispositions finales	19
Information des salariés et de leurs représentants	19
Dépôt	19
Extension	19
Textes Attachés	19
Annexe I : Fonctions repères Convention collective nationale du 16 septembre 2002	19
Fonctions 'Terrain'	19
Fonctions 'Siège'	21
Fonctions 'Laboratoire'	22
Compléments apportés à l'annexe I	23
Annexe II : Méthode d'évaluation Convention collective nationale du 16 septembre 2002	24
Description de la méthode	24
Méthode d'évaluation des emplois 1. Formation et expérience professionnelle (FEP)	25
2. Expression orale et écrite (EOE)	25
3. Application logique (ALG)	26
4. Organisation du travail (ODT)	27
5. Capacités relationnelles (CRL)	27
6. Complexité	28
Difficulté de travail (CDT)	28
7. Autonomie	29
Contrôle (ACL)	29
8. Responsabilité - Encadrement (REC)	30
Annexe III : Poids et classifications des fonctions Convention collective nationale du 16 septembre 2002	30
Accord paritaire du 16 septembre 2002 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle de conseiller technique en élevage du contrôle laitier	31
Préambule	31
Création d'un certification de qualification professionnelle conseiller technique en élevage du contrôle laitier	32
Champ d'application	32
Définition du CQP conseiller technique en élevage du contrôle laitier	32
Financement de la formation	32
Mise en oeuvre et voies d'accès au CQP	32
Délivrance du certificat de qualification professionnelle	32
Conditions de suivi du CQP	32
Recours et arbitrage	32
Position du CQP conseiller technique en élevage dans la CCN contrôle laitier	33
Durée de l'accord	33
Entrée en vigueur	33
Demande d'extension	33
Accord du 6 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	33

Préambule	33
Champ de l'accord	33
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications	33
Objectifs et priorités de formation	34
Mise en oeuvre du contrat de professionnalisation	34
Mise en oeuvre des périodes de professionnalisation	34
Développement du tutorat	34
Développement de l'apprentissage	35
Mise en oeuvre du droit individuel à la formation	35
Mise en oeuvre du plan de formation	35
Egalité d'accès hommes/ femmes	35
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	35
Lutte contre l'illettrisme	35
Maintien dans l'emploi et développement des compétences des travailleurs handicapés	35
Révision	35
Durée	36
Entrée en vigueur	36
Dépôt	36
Extension	36
Avenant n° 6 du 25 mai 2005 relatif au travail à temps partiel	36
Modification de l'article 3 de l'avenant n° 3 du 2 juillet 2004	36
Avenant n° 1 du 15 novembre 2006 sur la formation professionnelle	36
Accord du 15 novembre 2006 relatif au dialogue social	37
Avenant n° 2 du 5 juillet 2007 à l'accord national du 21 juin 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	41
Avenant n° 3 du 18 décembre 2008 relatif à la formation professionnelle	42
Avenant n° 4 du 21 octobre 2009 à l'accord du 21 juin 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	44
Accord du 27 septembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	45
Préambule	45
Avenant n° 8 du 3 juillet 2012	47
Accord du 18 avril 2014 relatif au temps partiel	49
Préambule	49
Accord du 3 juillet 2014 relatif au contrat de génération	51
Préambule	51
Annexe	54
Avenant n° 6 du 2 juillet 2015 à l'accord « Formation professionnelle » du 21 juin 2005	54
Annexe	54
Accord du 3 décembre 2015 relatif à la couverture complémentaire de frais de santé	57
Préambule	57
Accord du 7 décembre 2016 relatif au management par les compétences	58
Préambule	58
Annexe	61
Avenant n° 11 du 5 décembre 2017 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2018	63
Accord du 1er octobre 2018 relatif à la création d'une nouvelle branche professionnelle	63
Préambule	63
Chapitre Ier Création d'une nouvelle branche professionnelle « conseil et service en élevage »	64
Chapitre II Création de la commission paritaire nationale commune et composition	64
Chapitre III Création de groupe de travail restreint paritaire	65
Chapitre IV Thèmes de négociation	66
Chapitre V Dispositions finales	66
Textes Salaires	67
Avenant n° 2 du 2 décembre 2003 relatif aux salaires	67
Valeur du point à compter du 1er janvier 2004	67
Avenant n° 5 du 6 décembre 2004 relatif aux salaires	67
Rémunérations minimales mensuelles garanties à compter du 1er juillet 2005	67
Avenant n° 4 du 6 décembre 2004 relatif aux salaires	68
Valeur du point à compter du 1er janvier 2005	68
Avenant n° 10 du 7 décembre 2016 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2017	68
Avenant de révision n° 5 du 25 novembre 2010 à l'accord du 21 juin 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	68
Annexe	69
Accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés	75
Préambule	76
Annexe I - Statuts de l'association loi 1901 OPCALIM	81
Textes Attachés	84
Adhésion par lettre du 20 septembre 2011 des organisations professionnelles de la branche meunerie à l'accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle	84
Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM	84
Préambule	85
Dénonciation par lettre du 25 septembre 2014 de la FNB de l'accord du 20 juin 2011 et de l'avenant n° 1 du 22 novembre 2011, de l'accord du 15 novembre 2005 et de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013	86
Avenant n° 2 du 13 janvier 2016 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM	86
Accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle	88
Textes Attachés	94
Accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire	94
Préambule	94
Annexe	97
Avenant n° 1 du 13 janvier 2016 à l'accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle	97
Avenant n° 1 du 25 avril 2017 à l'accord multibranches du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire	99
Préambule	100

Annexes	102
Adhésion par lettre du 11 juillet 2017 de la CNPCCG à l'avenant sur l'accord multibranches	102
Adhésion par lettre du 6 décembre 2017 de l'USNEF à l'avenant n° 1 sur l'accord multibranches	102
Accord du 11 octobre 2017 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches du secteur alimentaire	102
Préambule	103
Accord du 21 janvier 2020 relatif à la contribution conventionnelle spécifique dans diverses branches du secteur alimentaire	108
Préambule	109
Accord professionnel du 18 décembre 2018 relatif à l'OPCO (OCAPIAT)	110
<i>Préambule</i>	111
<i>Annexe</i>	116
Statuts	116
<i>Textes Attachés</i>	120
Adhésion par lettre du 16 juillet 2019 de la FNSPF à l'accord du 18 décembre 2018	120
Accord du 21 janvier 2020 relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A	121
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
<i>Avenant n° 10</i>	NV-1
<i>Accord renouvellement accord (19 janvier 2017)</i>	NV-1
<i>Avenant n° 11</i>	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale concernant le personnel des organismes de contrôle laitier du 16 septembre 2002. Etendue par arrêté du 4 décembre 2002 JORF 28 décembre 2002.

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française de contrôle laitier (FCL).
Organisations de salariés	Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture (FSCOPA) CFTC ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO ; Syndicat national des agents du conseil agricole et rural (SNACAR) CGC, section encadrement contrôle laitier.

Chapitre Ier : Dispositions générales

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention collective nationale, ci-après désignée par le sigle CCN, a pour objet de régler les rapports entre :

- d'une part, les organismes de contrôle laitier du territoire métropolitain ci-après désignés par le sigle OCL ;
- d'autre part, l'ensemble des salariés de ces OCL, 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 d'une chambre d'agriculture.

Les directeurs d'OCL sont exclus de son champ d'application.

Date d'application

Article 2

En vigueur étendu

La présente CCN est conclue pour une durée indéterminée.

Elle prend effet au premier jour du mois suivant son dépôt auprès du conseil de prud'hommes de Paris par France Contrôle laitier ou, au plus tard pour les chapitres IV et V, à l'issue de la période de transition définie ci-après.

Tous les OCL relevant du champ d'application de la présente convention devront mettre en conformité leur convention ou accord collectif d'entreprise, leurs contrats de travail et leurs bulletins de paye dans les 2 années suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

Dans cet objectif, les entreprises doivent, dans les 3 mois suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention, engager une négociation d'entreprise et notamment celle relative à l'évaluation des fonctions.

Conventions et accords antérieurs

Article 3

En vigueur étendu

Chaque OCL pourvu d'un délégué syndical doit obligatoirement négocier un accord collectif d'entreprise, permettant l'application, l'adaptation à ses conditions particulières et l'amélioration des dispositions de la présente convention, dans les conditions fixées par les articles L. 132-18 et suivants du code du travail.

La présente CCN ne saurait porter atteinte aux avantages individuels acquis par les salariés à la date d'expiration de l'application de la CCN du 14 novembre 1983 dénoncée, ainsi que de l'ensemble de ses annexes et avenants.

Les avantages reconnus par la présente CCN ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme se cumulant avec les avantages déjà accordés pour le même objet dans certains OCL, quelle que soit leur dénomination. Dans cette hypothèse, c'est l'avantage le plus favorable pour les salariés qui s'applique.

Révision

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 2-7-2004 art. 1 BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 16-12-2004 JORF 28-12-2004.

La présente CCN peut être révisée 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 (cf. art. 8.3), est engagée avec l'ensemble des organisations représentatives dans un délai de 2 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 2 mois à compter de la première réunion au cours de laquelle est examinée la demande.

Seules sont habilitées à signer les avenants portant révision de la présente CCN les organisations syndicales représentatives qui sont signataires de la convention 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.

Dénonciation

Article 5

En vigueur étendu

Chacune des parties signataires ou ayant adhéré peut dénoncer la présente CCN par lettre recommandée avec avis de réception adressée aux autres parties et déposée auprès de l'administration compétente, dans les conditions fixées par l'article L. 132-8 du code du travail.

Toutefois, la procédure de dénonciation ne peut être mise en oeuvre sans que, au préalable, la procédure de révision, telle qu'elle est définie par l'article 4 de la présente convention, n'ait été engagée.

Ainsi, la procédure de dénonciation ne peut être engagée avant l'expiration d'un délai de 6 mois à compter de la date de la première réunion de la commission paritaire nationale de négociation ayant examiné la demande de révision.

En cas de dénonciation, la présente convention continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une durée de 18 mois à compter de l'expiration du délai légal de préavis.

A défaut de signature d'une nouvelle CCN dans les délais précités, les salariés conserveront les avantages individuels acquis en application de la présente CCN dénoncée, à l'expiration de ces délais.

Egalité professionnelle

Article 6

En vigueur étendu

L'employeur s'engage à veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. L'employeur ne peut prendre en considération l'appartenance à l'un ou l'autre sexe, notamment en matière d'embauche, de renouvellement ou de rupture du contrat de travail, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation et de conditions de travail et d'emploi.

La commission mixte se réunit tous les 3 ans pour négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de la branche au vu, notamment, d'un rapport écrit sur la

situation comparée des hommes et des femmes.

Principe de non-discrimination

Principe général

Articles 7, 7.1

En vigueur étendu

Aucune mesure, tant individuelle que collective, de nature discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat ne pourra être prise ni à l'égard d'un (ou d'une) salarié(e) à l'occasion de l'exécution ou de la rupture de son contrat de travail ni à l'égard d'une personne faisant l'objet d'une procédure de recrutement, d'accès à un stage ou à une période de formation dans un OCL. Ainsi, aucune distinction ne doit être opérée entre les personnes en raison de leur sexe, de leur origine, de leur situation familiale, de leurs moeurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur état de santé ou de leur handicap, sauf inaptitude physique constatée par le médecin du travail, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses ou de leur appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race.

De même, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements décrits à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.

Dispositions propres aux travailleurs handicapés

Article 7.2

En vigueur étendu

Les employeurs, en concertation avec les instances représentatives du personnel, mettront tout en oeuvre pour favoriser l'emploi et l'insertion des personnes handicapées dans les OCL en application des dispositions légales en vigueur.

Ils porteront une attention particulière au reclassement, à l'orientation, à la formation professionnelle ainsi qu'à l'aménagement nécessaire des postes de travail et de l'accès aux lieux de travail des personnes handicapées.

Chapitre II : Procédure conventionnelle d'application et d'interprétation de la CCN

Procédures au niveau national

Commission sociale paritaire nationale

Articles 8, 8.1

En vigueur étendu

Il est constitué au niveau national une commission sociale paritaire nationale (CSPN) dont les membres, ou une partie d'entre eux, ont vocation à composer les commissions suivantes :

- commission mixte nationale ;
- commission paritaire nationale de négociation ;
- commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation ;
- commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation ;
- commission paritaire nationale de validation.

La CSPN ne se réunit pas sous cette dénomination. Seules les diverses commissions émanant de la CSP ont vocation à se réunir.

La CSPN et chacune des commissions précitées peuvent créer, en leur sein, des groupes de travail pour l'étude des questions particulières.

Composition

La CSPN est composée de 3 membres de chaque organisation syndicale représentative de salariés dans le champ d'application de la présente convention dans les conditions suivantes :

- soit d'un représentant au titre de chaque organisation syndicale de salariés et de 2 représentants salariés d'OCL ;
- soit de 3 représentants salariés d'OCL.

Chaque organisation compose librement sa délégation dans le respect des dispositions du présent article et de celles du règlement intérieur (art. 8.8).

La délégation de la partie patronale est constituée par un nombre de représentants au plus égal au nombre de représentants des organisations syndicales, comprenant des présidents et des directeurs d'OCL mandatés par le conseil d'administration de la FCL.

Commission mixte nationale

Article 8.2

En vigueur étendu

Rôle

La commission mixte nationale négocie la valeur du point. A cet effet, FCL remet un rapport économique et social annuel de la branche aux organisations syndicales au moins 3 semaines avant la date d'ouverture de la négociation. Ce rapport comprend des données relatives à l'évolution économique, à la situation de l'emploi dans la branche, à son évolution et à ses prévisions annuelles ou pluriannuelles, et aux salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe.

Elle examine, au moins 1 fois tous les 5 ans, les classifications conventionnelles afin d'évaluer le besoin de les réviser.

Elle se réunit tous les 3 ans pour négocier les mesures visant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées, sur la base d'un rapport présentant la situation comparée des hommes et des femmes dans les domaines fixés par la loi.

Composition

La commission mixte nationale est composée de la totalité des membres de la CSP.

Fonctionnement

Elle est convoquée et présidée par M. l'inspecteur du travail.

Elle se réunit au moins 1 fois par an.

Commission paritaire nationale de négociation

Article 8.3

En vigueur étendu

Rôle

La commission paritaire nationale de négociation constitue l'instance de négociation et de révision des dispositions de la présente convention, de ses annexes et avenants entre FCL et les organisations syndicales représentatives au niveau national.

Composition

Elle est composée de la totalité des membres de la CSPN.

Elle est présidée par le président de la FCL.

Fonctionnement

La commission paritaire nationale de négociation est saisie par lettre adressée à son président, par l'une des parties. La commission se réunit dans un délai de 2 mois à compter de sa saisine. Selon l'article L. 132-7 du code du travail, seules les organisations signataires ou ayant adhéré sont habilitées à signer des avenants.

Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation

Article 8.4

En vigueur étendu

Rôle

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation a pour objet d'étudier la situation de l'emploi et son évolution prévisible, et de préparer toutes mesures en rapport avec cet objet. La commission est, à cet effet, un lieu d'information, de concertation et pourra proposer des accords collectifs nationaux relatifs à l'emploi à la commission paritaire nationale de négociation.

Composition

Elle est composée de la totalité des membres de la CSP.

Elle est présidée par le président de la FCL.

Fonctionnement

La commission se réunit dans un délai de 2 mois suivant la demande de réunion adressée à son président et au moins 1 fois par an.

La commission dispose du rapport économique et social remis à la commission mixte complété de données relatives à la formation professionnelle.

Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

Article 8.5

En vigueur étendu

Rôle

La commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation a pour mission :

- d'interpréter les dispositions de la présente CCN, ayant seule la qualité pour préciser le sens et la portée de celles-ci ;
- de tenter de concilier les parties engagées dans un conflit collectif de travail pouvant s'élever dans un OCL à l'occasion de l'application de la présente CCN lorsque ce conflit n'a pas trouvé d'issue au niveau de l'entreprise.

Composition

Elle est composée d'un représentant par organisation syndicale signataire ou adhérente de la convention et d'un nombre de représentants des employeurs égal au nombre de représentants des organisations syndicales. Les membres de cette commission sont désignés par les organisations signataires ou adhérentes parmi les membres de la CSPN.

Les personnes qui sont parties prenantes à la demande formulée à la commission ou dans le litige soumis ne peuvent faire partie des membres siégeant.

Présidence

La présidence de la commission, limitée à 1 an, est alternativement assurée par un membre employeur puis par un membre salarié. Un suppléant du même collège est désigné en même temps que le président. Le rôle du président consiste à fixer la date et le lieu, à convoquer individuellement les membres de la commission, les parties en conflit et à transmettre les résultats de la réunion de la commission à la partie demanderesse.

Fonctionnement

La demande de réunion de la commission est adressée au président de la commission par la partie la plus diligente, signataire ou adhérente de la convention, par courrier recommandé avec avis de réception. Elle indique le motif de la demande de réunion de la commission.

La commission est convoquée dans un délai maximum de 30 jours ouvrables à dater de la première présentation de la demande par les services de la poste.

La commission peut valablement délibérer si au moins la majorité des membres de chaque collège est présente.

Elle entend contradictoirement ou séparément les parties engagées dans le conflit ayant entraîné la réunion.

Les décisions sont prises à la majorité des voix. Au cas où un collège n'aurait pas sa délégation complète, le nombre de voix est ramené à égalité entre les deux collèges.

La commission statue le jour même de sa réunion.

La commission rédige suivant son objet :

- un procès-verbal d'interprétation signé de tous les membres de la commission qui est notifié sans délai à la partie demanderesse ;
- un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation, signé des parties.

Les procès-verbaux d'interprétation et de conciliation sont déposés auprès de l'administration compétente dans les mêmes conditions que la CCN et ses avenants.

Tout procès-verbal d'interprétation des termes de la CCN, adopté à la majorité de ses membres, a la même valeur juridique que les clauses de la CCN.

Commission paritaire nationale de validation

Article 8.6

En vigueur étendu

Rôle

Dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles spécifiques le permettant, la commission paritaire nationale de validation est chargée d'examiner et de valider les accords qui lui sont transmis par les entreprises dépourvues de délégué syndical ou, le cas échéant, de salarié mandaté ayant négocié un accord d'entreprise.

La commission peut prendre toute initiative pour effectuer un suivi des accords qui lui sont soumis.

Composition

Elle est composée de 2 membres au plus par organisation syndicale représentative de la branche et d'un nombre au plus égal pour la délégation des employeurs. Les membres sont désignés parmi les membres de la CSPN.

Elle est présidée par le président de la FCL.

Fonctionnement

Sessions :

La commission siège à la demande des entreprises concernées dans un délai maximal de 2 mois après réception de la demande complète, afin de permettre une application sans retard des accords collectifs d'entreprise qui lui sont soumis.

Décisions de la commission :

Les décisions sont prises à la majorité des voix. Chaque organisation syndicale représentative dispose d'une voix, le collège employeur dispose d'un nombre

de voix égal au total du nombre de voix des organisations syndicales.

Communication et publicité :

L'avis de la commission est communiqué aux représentants signataires de l'accord d'entreprise au plus tard dans les 15 jours suivant la décision.

Effets de la validation

La validation par la commission paritaire nationale de validation de l'accord d'entreprise transmis a pour conséquence de donner la qualité juridique d'accord collectif d'entreprise à celui-ci qui peut entrer en application après dépôt auprès de l'administration compétente dans les conditions posées par l'article L. 132-10 du code du travail, accompagné du procès-verbal de délibération de la commission paritaire nationale de validation.

Dans l'hypothèse d'un refus de validation de l'accord, le texte concerné n'ayant pas qualité d'accord collectif d'entreprise ne peut pas, par conséquent, entrer en vigueur. Les parties signataires de l'accord d'entreprise sont renvoyées à la négociation.

Frais de fonctionnement et de participation aux commissions paritaires nationales

Article 8.7

En vigueur étendu

Maintien du salaire

Les salariés d'OCL désignés pour participer aux commissions paritaires nationales par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche pourront, sur présentation de leur convocation, et sous réserve de prévenir leur employeur au moins 5 jours à l'avance, sauf cas de force majeure, s'absenter pour se rendre aux commissions paritaires nationales. Le temps consacré aux commissions est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel par l'employeur.

Avec l'accord préalable de la FCL, le maintien de la rémunération s'applique également aux éventuelles réunions intersyndicales préparatoires de ces commissions.

Le temps de participation aux commissions nationales ne peut être imputé sur les crédits d'heures de délégation dont leurs membres bénéficient pour l'accomplissement de leur mandat de représentation du personnel dans les OCL.

Frais de déplacement

Les salariés d'OCL, représentants des organisations syndicales, bénéficient de la prise en charge par la FCL de l'ensemble de leur frais de déplacement et d'hébergement occasionnés par chaque réunion dans les conditions et limites forfaitaires prévues par le règlement intérieur.

Règlement intérieur

Article 8.8

En vigueur étendu

Un règlement intérieur est défini par la commission paritaire nationale de négociation.

Procédures au niveau de l'entreprise

Représentation syndicale

Articles 9, 9.1

En vigueur étendu

Pour la négociation des conventions et accords collectifs d'entreprise, notamment prévue à l'article 2 de la présente convention, la délégation des salariés est composée du (ou des) délégué(s) syndical(ux) de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, du (ou des) délégué(s) du personnel désigné(s) comme délégué syndical, ainsi que du (ou des) salarié(s) de l'entreprise désigné(s) dans les conditions fixées par l'article L. 132-20 du code du travail.

Chaque organisation syndicale peut compléter sa délégation par un représentant de son organisation syndicale extérieur à l'entreprise.

Le temps passé par les salariés de l'entreprise à la négociation est considéré comme temps de travail effectif et est rémunéré comme tel à échéance normale.

Les représentants des salariés ne bénéficiant pas de temps de délégation prévu à l'article R. 412-20 du code du travail bénéficient d'une formation spécifique au thème de la négociation d'une durée maximale de 2 jours, le maintien du salaire étant assuré par l'employeur.

Difficulté d'interprétation de l'accord collectif au sein de l'entreprise

Procédure

Articles 9.2, 9.2.1

En vigueur étendu

La procédure de réclamation collective ou individuelle relative à l'application des dispositions de l'accord collectif d'entreprise est définie par l'accord collectif d'entreprise lui-même. Cet accord prévoit que la partie sollicitée dispose d'un délai maximum de 15 jours, hors cas de force majeure, pour répondre à la partie sollicitante.

En cas de litige collectif et à défaut d'accord, la partie la plus diligente peut saisir la commission paritaire d'interprétation et de conciliation.

Commission paritaire d'interprétation et de conciliation dans l'entreprise

Article 9.2.2

En vigueur étendu

Dans chaque entreprise relevant du champ d'application de la présente convention, il peut être institué une commission paritaire d'interprétation et de conciliation de l'accord collectif d'entreprise.

Chapitre III : Représentation et expression du personnel

Liberté d'opinion et droit de grève

Article 10

En vigueur étendu

Les employeurs et les employés reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour chacun d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel de son choix, constitué en vertu du livre IV du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne le recrutement, la répartition du travail, la classification, l'avancement, l'évolution de carrière, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, la formation professionnelle, les mesures disciplinaires et le licenciement.

Les employeurs confirment que les travailleurs de toutes catégories ont le droit de constituer entre eux des sections syndicales d'entreprise.

Le droit de grève s'exerce selon la législation en vigueur. Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Droit syndical

Article 11

En vigueur étendu

Les sections syndicales d'entreprise disposent des libertés et moyens suivants :

- la collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'OCL et pendant les heures de travail ;
- la liberté de diffusion de la presse et de tous documents syndicaux dans les locaux de l'entreprise, aux heures d'entrée et de sortie du travail ;
- le libre affichage des communications syndicales dans les conditions permettant une information effective des salariés avec communication simultanée à l'employeur, conformément à l'article L. 412-8 du code du travail.

D'autres modes de communication des informations au personnel peuvent être définis au niveau de l'entreprise en accord entre les parties (messagerie, navettes, intranet, fax...).

Les réunions organisées par les sections syndicales peuvent se tenir dans l'enceinte de l'entreprise ou, à défaut, dans un local mis à disposition par l'entreprise. Pour accord préalable, l'employeur sera informé des projets de lieux, dates et horaires de ces réunions et éventuellement de la présence de personnes extérieures à l'entreprise (art. L. 412-10 du code du travail). Le temps consacré à ces réunions n'est pas du temps de travail sauf pour les représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation. Pour tenir compte du fait que les salariés ne travaillent pas sur un lieu unique, les employeurs sont invités à faciliter la participation du personnel à des réunions d'informations syndicales, par exemple à l'occasion des réunions de tout le personnel organisées par l'employeur.

Dans les OCL de plus de 200 salariés et de moins de 1 000 salariés, un local commun est mis à la disposition des sections syndicales, équipé du matériel nécessaire à leur fonctionnement.

Dans les entreprises n'occupant pas plus de 200 salariés ETP et dans la mesure où un local approprié existe, ce local est mis à la disposition des sections syndicales, sur leur demande, pour y tenir leurs réunions.

Les frais de déplacement des salariés pour se rendre aux réunions des sections syndicales d'entreprise sont pris en charge par l'entreprise dans la limite d'une réunion par trimestre. Les salariés disposant d'un véhicule de service peuvent l'utiliser avec la même limite.

(1) ETPETP : équivalent temps plein.

Délégué syndical

Article 12

En vigueur étendu

Tout syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale dans l'OCL peut désigner un ou des délégués syndicaux dans les conditions prévues à l'article L. 412-11 du code du travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés (1), l' (ou les) organisation(s) syndicale(s) représentative(s) qui souhaite(nt) désigner des délégués syndicaux, bien que n'ayant pas d'élus délégués du personnel, pourra(ont) désigner un délégué syndical à condition que, lors des dernières élections de délégués du personnel, elle(s) ai(en)t obtenu au moins 25 % des voix.

Chaque délégué syndical bénéficie pour l'exercice de son mandat d'un crédit d'heures mensuel rémunéré par l'employeur conformément à la législation en vigueur. Ce crédit d'heures est cumulable d'un mois sur l'autre sans que le crédit d'un mois ne puisse être pris au-delà du mois $n + 1$.

(1) ETPETP : équivalent temps plein.

Permanent syndical

Article 13

En vigueur étendu

Chaque organisation syndicale représentative au niveau national peut appeler un salarié à exercer une fonction de représentation permanente des salariés en dehors de l'OCL. Le salarié bénéficie d'un détachement de 3 ans renouvelable, sous forme de congé sans solde.

A la fin de ce détachement, le salarié est réintégré dans son emploi ou dans un poste équivalent.

Trois mois avant la fin de ce détachement, ou en cas de retour anticipé, le salarié devra avertir la direction de l'OCL. En cas de besoin, le salarié bénéficie, à la fin de son détachement, d'une formation de nature à faciliter sa réadaptation ou sa réorientation professionnelle. Cette formation peut être déterminée en fonction d'un bilan de compétences.

Dispositions communes aux représentants élus ou désignés

Article 14

En vigueur étendu

Ces dispositions doivent être définies dans l'accord collectif de l'OCL, en particulier pour tenir compte des horaires de travail des agents de pesées.

Le temps de travail des agents de pesées s'effectuant selon des horaires inhabituels pour tenir des réunions ou pour l'exercice de la mission de représentant du personnel, il convient d'aménager les modalités d'exercice du mandat.

Un salarié nommé délégué syndical ou élu dans une instance représentative du personnel ne peut faire l'objet d'aucune discrimination d'aucune sorte en raison de son mandat, et notamment dans les domaines de la formation et de son déroulement de carrière. Sa charge et sa répartition de travail sont aménagées de manière à lui permettre d'exercer son mandat dans le cadre des heures de délégation dont il dispose.

Délégué du personnel

Article 15

En vigueur étendu

Il est procédé dans chaque OCL à l'élection de délégués du personnel conformément aux dispositions des articles L. 423-1 et suivants du code du travail.

Le nombre de délégués titulaires et suppléants est le suivant :

- 7 à 10 salariés ETP : 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant ;
- 11 à 74 salariés ETP : 2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants ;
- à partir de 75 salariés ETP : dans les conditions prévues par les dispositions susvisées du code du travail.

Délégation unique du personnel

Article 16

En vigueur étendu

Dans les entreprises de moins de 200 salariés ETP, il peut être décidé de constituer, après consultation des représentants du personnel, une délégation unique du personnel dans les conditions définies par l'article L. 431-1-1 du code du travail.

Comité d'entreprise

Article 17

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 431-1 et suivants et R. 432-1 et suivants du code du travail, il est constitué dans chaque organisme employant au moins 50 salariés ETP un comité d'entreprise.

Le comité bénéficie d'une contribution patronale aux activités sociales et culturelles fixée à 0,3 % au moins du montant des salaires bruts annuels toutes primes comprises de l'exercice concerné, sous réserve de l'application de l'article L. 432-9 du code du travail.

A cette contribution s'ajoute une subvention de fonctionnement au moins égale à 0,2 % de la masse salariale définie ci-dessus.

La contribution patronale est versée à semestre échu, sauf en cas de création du comité d'entreprise où une avance est attribuée.

Délégués au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHS-CT)

Article 18

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 2-7-2004 art. 2 BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 16-12-2004 JORF 28-12-2004.

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé, de la sécurité des salariés et à l'amélioration des conditions de travail. Le nombre, la nomination, la durée des fonctions et les attributions des délégués sont déterminés selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dans les entreprises employant moins de 50 salariés et dans lesquelles les délégués du personnel remplissent les fonctions du CHSCT, l'accord collectif d'entreprise détermine le crédit d'heures attribué à ces délégués pour l'accomplissement de leurs fonctions.

Une formation spécifique de ces représentants doit être organisée dans le respect de l'article L. 236-10 du code du travail.

Représentant au conseil d'administration de l'OCL

Article 19

En vigueur étendu

Les statuts et règlement intérieur de l'OCL peuvent prévoir une représentation des salariés au conseil d'administration de l'OCL.

Chapitre IV : Classification professionnelle

Fonctions dans l'OCL et fonctions repères

Article 20

En vigueur étendu

Les fonctions existant dans chaque OCL répondent au mode d'organisation du travail et aux services offerts aux adhérents.

Chaque OCL doit identifier et décrire chacune des fonctions existantes. Une fonction est essentiellement caractérisée par :

- son titre (libellé) ;
- sa place dans l'organigramme de l'OCL (en prenant en compte les liens hiérarchiques) ;
- les liaisons de travail internes et externes (nature et niveau) ;
- les missions qu'elle recouvre (décrivant les finalités de la fonction, c'est-à-dire sa contribution au bon fonctionnement de l'OCL) ;
- les activités principales (ce qui est réellement exercé).

Les fonctions fréquemment rencontrées dans les OCL sont identifiées et décrites par les missions qu'elles englobent. Elles sont dénommées 'fonctions repères' et sont définies en annexe I de la présente CCN. Leur présentation indique les évolutions envisageables de l'une à l'autre.

Méthode d'évaluation des fonctions

Article 21

En vigueur étendu

Afin de permettre une classification de toutes les fonctions par niveau d'exigence, une méthode d'évaluation a été décrite en annexe II.

Les 'fonctions repères' sont évaluées et classées, leur poids est indiqué en annexe III.

Chaque OCL doit évaluer et classer paritairement, avec la méthode ici décrite, chacune des fonctions existant en son sein. Le poids attribué dans l'OCL à une fonction proche d'une 'fonction repère' doit être proche du poids attribué à cette 'fonction repère' par la commission paritaire de négociation et indiqué dans l'annexe III.

En cas d'évolution significative d'une fonction, il doit être procédé à une nouvelle évaluation, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

Les classes

Article 22

En vigueur étendu

Les fonctions sont réparties en 8 classes définies par une fourchette de poids. Les bornes de classes sont indiquées en annexe III. Ainsi, chaque fonction évaluée est affectée dans une classe. Chaque OCL a la responsabilité d'affecter paritairement chaque fonction dans la classe correspondant à son poids.

Mise en place dans les OCL

Article 23

En vigueur étendu

Avant la fin de la période de transition définie à l'article 2, les OCL doivent avoir procédé à l'évaluation de leurs fonctions en suivant la méthode analytique suivante :

- inventaire des fonctions, y compris celles des cadres dirigeants autres que le directeur ;
- description des fonctions ;
- identification des fonctions correspondant aux fonctions repères ;
- évaluation des fonctions ;
- affectation de chaque fonction dans une classe.

Les opérations sont effectuées paritairement selon des modalités définies conjointement par l'employeur et les délégués syndicaux ou, à défaut, par l'employeur et les délégués du personnel, ou, à défaut, par l'employeur avec les salariés.

Notification au salarié

Article 24

En vigueur étendu

A l'issue des opérations décrites à l'article 23, la direction a la responsabilité de notifier à chaque salarié le nom de sa fonction et la classe à laquelle elle correspond.

Cette notification doit stipuler le nouveau classement mais aussi la nouvelle rémunération en présentant de manière comparative l'ancienne et la nouvelle structure de salaire.

Elle pourra être remise au salarié à l'occasion d'un entretien avec la direction ou avec l'encadrement, cela afin d'expliquer au salarié le sens du classement effectué.

Le salarié bénéficie d'un délai de 2 mois à compter de la notification pour demander à bénéficier d'un entretien avec la direction pour exprimer son désaccord et pour obtenir des explications ou un réexamen de sa situation.

Le salarié a la faculté de faire présenter sa demande par l'intermédiaire d'un délégué du personnel ou de se faire assister lors de l'entretien par un représentant du personnel ou un membre de la commission paritaire ayant effectué toutes les opérations prévues à l'article 23.

Au cours de cet entretien, le salarié aura connaissance des éléments pris en compte pour évaluer sa fonction et la classe correspondante.

Cette possibilité de recours sera mentionnée dans la lettre de notification du nouveau classement.

La direction a 15 jours pour étudier la réclamation du salarié.

A la suite de l'entretien, la décision de confirmation ou de modification de la situation du salarié doit être motivée et notifiée par écrit au salarié, ainsi qu'au représentant l'ayant assisté.

Au cas où le litige persiste, la commission paritaire d'entreprise pourra être saisie.

Correspondance entre classes et catégories INSEE

Article 25

En vigueur étendu

Les fonctions définies dans la présente CCN sont affectées dans les différentes catégories INSEE, conformément aux critères décrits dans l'accord interprofessionnel national de méthode conclu le 18 décembre 1992. Il est également tenu compte, pour les cadres, des règles définies par l'AGIRC dans son courrier du 20 novembre 1997 (annexe IV).

Les correspondances sont les suivantes :

- catégories ' Ouvriers qualifiés ' :
- les agents de pesées ;
- les agents de liaisons ;
- les opérateurs sur analyseur automatique ;
- catégories ' Employés ' :
- les employés de bureau ;
- les secrétaires ;
- les secrétaires d'élevage ;
- les aides-comptables ;
- les contrôleurs machine à traire ;
- les laborantins ;
- catégorie ' Agents de maîtrise, techniciens et autres professions intermédiaires ' :
- les conseillers techniques et technico-économiques ;
- les secrétaires et assistantes de direction sans fonction d'encadrement ;
- les techniciens de laboratoire ;
- les conseillers machine à traire ;
- les conseillers animateur-formateur ;
- les conseillers d'exploitation ;
- catégorie ' Ingénieurs et cadres ' :
- les responsables d'encadrement ;
- les responsables méthodes ;
- les responsables de laboratoire ;
- les animateurs d'équipe ;
- les chefs comptables ;
- les secrétaires de direction, chef comptable ;
- les secrétaires et assistantes de direction encadrant un secrétariat.

Chapitre V : Rémunérations et annexes

Principes

Article 26

En vigueur étendu

Dans un souci d'amélioration constante de la qualité, de l'évolution dans l'organisation des activités, d'une augmentation permanente et générale des niveaux de qualification et d'une meilleure adéquation entre emploi et formation, la rémunération et l'évolution de carrière doivent reposer sur une logique de compétences, et veiller à une juste rétribution de la contribution des salariés aux activités de l'entreprise.

Dans le cadre du respect de ces principes, chaque OCL détermine sa politique salariale.

Tous les salariés des OCL bénéficient de la mensualisation de leur rémunération.

Rémunérations minimales mensuelles garanties

Article 27

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 2-12-2003 étendu par arrêté du 16-12-2004 JORF 28-12-2004.

La présente CCN garantit une rémunération minimale mensuelle à chaque salarié travaillant un mois complet à temps plein. Le montant de cette rémunération minimale mensuelle garantie est défini pour chacune des classes et, dans chaque classe, à l'exception de la classe 1, pour 3 niveaux de maîtrise de la fonction. Il est exprimé en points (cf. art. 32). Pour les salariés à temps partiel ou n'ayant pas travaillé tout le mois, le montant de cette rémunération minimale mensuelle garantie est proratisé.

Les montants des rémunérations minimales mensuelles garanties à compter du 1er janvier 2004 sont les suivants.

NIVEAU	CLASSES															
	1		2		3		4		5		6		7		8	
	Points	Euros	Points	Euros	Points	Euros	Points	Euros	Points	Euros	Points	Euros	Points	Euros	Points	Euros
I	225	1 142	235	1 193	249	1 264	266	1 350	284	1 441	307	1 558	333	1 690	358	1 817
II	233	1 182	242	1 228	256	1 299	276	1 401	296	1 502	320	1 624	346	1 756	371	1 883
III			249	1 264	266	1 350	284	1 441	307	1 558	333	1 690	2358	1 817	384	1 949

Ces rémunérations minimales mensuelles s'entendent pour une durée du travail mensuelle de 151,67 heures. Elles sont proratisées pour les salariés à temps partiel ou n'ayant pas travaillé un mois complet. Elles sont donc applicables à tous les salariés, y compris les agents de pesée, sous réserve de dispositions

légales plus favorables.

Niveaux de maîtrise et changements de niveaux

Article 28

En vigueur étendu

Les niveaux de maîtrise des fonctions correspondent aux compétences acquises par l'expérience et mises en oeuvre dans l'exercice des missions afférentes à ces fonctions.

Le niveau 1 correspond à des salariés débutants et inexpérimentés ou à des salariés nécessitant un accompagnement pour accomplir pleinement leur mission.

Le niveau 2 correspond à des salariés autonomes et opérationnels.

Le niveau 3 correspond à des salariés maîtrisant suffisamment leurs missions pour être tuteurs et référents vis-à-vis de leurs collègues débutants, et pour être force de propositions pour faire évoluer leurs missions.

Les salariés qui ont atteint ce niveau 3 sont susceptibles d'aborder de nouvelles missions et de faire évoluer leur carrière.

Les changements de niveaux peuvent être réalisés sur la base d'une évaluation objective des compétences mises en oeuvre.

Toutefois, en l'absence d'évaluation ou lorsqu'un salarié ne satisfait pas aux critères permettant son changement de niveau, il accédera au niveau supérieur :

- au plus tard au 25e mois après l'entrée dans la fonction pour le passage du niveau 1 au niveau 2 ;

- au plus tard au 37e mois après l'accession au niveau 2, pour le passage du niveau 2 au niveau 3.

Dans l'hypothèse de changement de classe, le salarié ayant atteint le niveau 3 de la classe n accède au niveau 2 de la classe n + 1.

Pour les salariés déjà embauchés le jour de l'entrée en vigueur des chapitres IV et V de la présente CCN dans l'OCL, le courrier de notification prévu à l'article 24 devra préciser le niveau atteint et la date à laquelle il est considéré comme ayant été atteint. La règle de changement de niveau s'applique ensuite à compter de la date d'entrée dans la fonction stipulée dans le courrier de notification.

Ancienneté dans une classe

Article 29

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Prime de fin d'année

Article 30

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Structure et restructuration des salaires-Maintien des rémunérations

Article 31

En vigueur étendu

L'application de la présente CCN peut nécessiter une restructuration des rémunérations.

Cet article a pour objet de guider les OCL dans le travail d'appréciation et d'aménagement de la structure des rémunérations des salariés, lié à l'application de la présente convention collective nationale, et de gérer la transition entre l'ancienne structure des salaires et la structure nouvelle définie en application de la présente CCN.

Structure des rémunérations

Article 31.1

En vigueur étendu

La structure des salaires est la traduction de la politique salariale de l'OCL. Elle doit toutefois satisfaire aux exigences suivantes :

- le principe ' à travail égal, salaire égal ' doit être respecté ;
- tous les salariés d'une même classe et d'un même niveau ont un salaire de base identique ;
- ce salaire de base doit être au moins égal à la rémunération minimale mensuelle garantie.

A l'issue des travaux procédant à la recomposition des éléments de la rémunération, certains salariés pourront avoir, sur leur bulletin de paye, une ligne intitulée ' différentiel ' correspondant à la somme qu'il convient de verser en plus des éléments de la nouvelle structure de salaire pour maintenir la rémunération au niveau atteint avec l'ancienne structure de salaire. Le montant de cette ligne ' différentiel ' est acquis au salarié et ne peut être supprimé ou diminué.

Tout salarié peut saisir la direction de son entreprise des difficultés nées de l'application des dispositions du présent article et, notamment, du respect des principes énoncés.

Le salarié a la faculté de faire présenter sa demande par l'intermédiaire d'un délégué du personnel ou, dans l'hypothèse d'un entretien, de s'y faire assister par un représentant du personnel.

La décision de confirmation ou de modification de la rémunération du salarié doit être motivée et notifiée par écrit au salarié, ainsi qu'au représentant du personnel l'ayant assisté.

Dans le cas où le litige persisterait, la commission paritaire d'entreprise pourra être saisie.

Restructuration

Article 31.2

En vigueur étendu

Les OCL doivent avoir procédé à l'aménagement de la structure des rémunérations avant la fin de la période de transition définie à l'article 2 de la présente convention collective.

Afin de ne pas mettre en péril l'équilibre économique des OCL, les signataires de la présente CCN conviennent que l'ensemble des éléments de rémunération en vigueur dans les OCL avant la restructuration, quelles qu'en soient la nature et la dénomination, notamment tout ou partie de la PFA (à l'exception des heures supplémentaires et de leurs bonifications et majorations), peut être pris en compte pour constituer les nouveaux éléments de la rémunération en application des dispositions du présent chapitre.

S'agissant de la prime d'ancienneté acquise au titre de la CCN du 14 novembre 1983 dénoncée, les parties signataires conviennent que :

- le montant de la prime d'ancienneté, acquise par le salarié à la date à laquelle ladite CCN a cessé de produire ses effets, reste acquis, sous réserve des dispositions plus favorables de l'accord collectif d'entreprise en vigueur ;

- les OCL peuvent, dans un souci de simplification, supprimer la mention relative à la prime d'ancienneté acquise par le salarié au titre de la CCN du 14 novembre 1983 dénoncée, et en intégrer le montant dans d'autres éléments de la rémunération (salaire de base ou différentiel ou prime d'ancienneté acquise par le salarié au titre de la présente CCN). En aucun cas, une telle intégration du montant de la prime d'ancienneté acquise au titre de la CCN du 14 novembre 1983 ne pourra se traduire par une diminution de la rémunération du salarié.

A défaut d'accord collectif d'entreprise au sens de l'article L. 132-19 du code du travail conclu au sein de l'OCL, l'employeur peut mettre en oeuvre unilatéralement un nouveau mode de rémunération conforme à la présente CCN, sous réserve cependant, d'une part, du respect des dispositions afférentes à la modification des contrats de travail et, d'autre part, pour les entreprises ayant un délégué syndical, qu'ait été constatée la fin des négociations collectives par un procès-verbal.

Maintien des salaires totaux

Article 31.3

En vigueur étendu

En tout état de cause, à activité constante et à qualité d'exécution constante, la nouvelle structure de la rémunération ne doit pas conduire à réduire la rémunération des salariés.

Expression et réévaluation des rémunérations minimales mensuelles garanties

Article 32

En vigueur étendu

Il est défini un point ' FCL ' dont la valeur est négociée au minimum 1 fois par an en commission mixte. A la date d'entrée en vigueur de la présente convention, la valeur du point ' FCL ' est fixée à 5 Euros (1).

(1) Voir les accords salaires en fin de brochure.

Rémunération des travailleurs handicapés

Article 33

En vigueur étendu

Les salaires des travailleurs reconnus handicapés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) sont fixés selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les abattements de salaire éventuellement appliqués à ces travailleurs ne peuvent être supérieurs à ceux décidés par ladite commission.

Epargne salariale

Article 34

En vigueur étendu

En application des principes définis à l'article 26 du présent chapitre, dans le cadre de la politique salariale mise en place par chaque OCL, les parties signataires rappellent l'existence des dispositifs d'épargne salariale qui visent à associer tous les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise et, au-delà, à la marche de l'entreprise. Les parties signataires rappellent que les OCL sont des organismes associatifs, mutualistes et sans but lucratif.

Ainsi, les parties signataires rappellent que, au-delà du dispositif obligatoire de la participation aux résultats de l'entreprise pour les OCL comptant au moins 50 salariés pendant une durée de 6 mois (l'effectif est calculé comme pour la mise en place d'un CE), des dispositifs facultatifs peuvent être mis en oeuvre.

L'intéressement des salariés lié aux résultats ou aux performances économiques de l'entreprise vise à permettre un partage des résultats et de l'accroissement de la valeur de l'entreprise sous la forme d'une distribution collective de primes. Les plans d'épargne entreprise et plans partenariaux d'épargne salariale volontaire ont pour objectif d'orienter l'épargne salariale à moyen et à long terme vers les entreprises. Ces plans peuvent recevoir les sommes issues de la participation et de l'intéressement acquises par les salariés. Il est rappelé qu'une partie des sommes collectées dans les plans partenariaux d'épargne salariale volontaire éventuellement mis en place doit obligatoirement être affectée à l'acquisition de parts de fonds solidaires dont l'actif est partiellement investi dans des entreprises solidaires agréées.

Les parties signataires recommandent la mise en oeuvre de tous les dispositifs d'épargne salariale par le biais de la négociation collective entre les employeurs et les délégués syndicaux pour les OCL qui en sont pourvus.

Indemnité de déménagement

Article 35

En vigueur étendu

Dans l'hypothèse d'une modification du lieu de travail du salarié au sein de l'OCL nécessitant un déménagement, à l'initiative de l'employeur et acceptée par le salarié, l'OCL octroie au salarié concerné une indemnité pour frais professionnels couvrant la totalité des frais de déménagement, dans la limite d'un plafond éventuellement défini par accord collectif d'entreprise, sur présentation d'un devis préalable à l'OCL, puis d'une facture justificative.

Chapitre VI : Embauche - Rupture du contrat

Recrutement

Article 36

En vigueur étendu

La direction fait connaître aux salariés ses besoins en personnel par tout moyen approprié et dans le respect des dispositions légales.

La priorité est accordée au recrutement interne, par promotion du personnel titularisé.

Lors d'un recrutement externe, à qualification égale, la priorité est accordée au personnel des OCL et autres organismes agricoles.

Les nouveaux embauchés par un OCL, salariés d'un autre OCL, conservent leur classification professionnelle, sous réserve qu'ils soient embauchés sur un poste équivalent.

Dès que l'emploi est pourvu, la direction en informe les salariés.

Embauche

Article 37

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Période d'essai

Article 38

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Clauses spécifiques du contrat de travail

Article 39

En vigueur étendu

Afin d'assurer la pérennité des activités des OCL, et dans le respect de la présente convention, il est fait référence aux clauses ci-après, sauf dispositions plus favorables des accords d'entreprise.

Clause de mobilité

Article 39.1

En vigueur étendu

Afin de concilier les évolutions de carrière et celles de l'activité de l'OCL, les salariés des OCL pourront être amenés à changer de lieu de travail, à la demande de l'employeur. En contrepartie, les accords d'entreprise ou, à défaut, les contrats de travail fixent les modalités d'application, notamment la prise en charge des frais inhérents à l'application de ladite clause, le délai de réflexion et d'application pour le salarié.

Le refus, par le salarié, de l'application de cette clause ne peut entraîner son licenciement, sauf motif économique.

Cette clause peut s'appliquer à tous les salariés de l'OCL. Elle doit être notifiée dans le contrat de travail pour être applicable.

Clause de confidentialité

Article 39.2

En vigueur étendu

Sauf nécessité de service ou obligation légale, le salarié s'interdit de faire état à quiconque et de manière quelconque des informations qu'il pourrait détenir du fait de l'exercice de son activité au sein de l'OCL qui l'emploie et des entreprises avec qui il est en relation.

Cette clause s'applique à l'ensemble du personnel et de plein droit, sans qu'il soit besoin de la notifier dans le contrat de travail.

Changement temporaire de catégorie

Article 40

En vigueur étendu

Les salariés appelés à effectuer temporairement des travaux dans une catégorie inférieure à leur qualification professionnelle conservent leur salaire et leur classification acquis.

Les salariés appelés à effectuer temporairement des travaux dans une catégorie supérieure ou à prendre certaines responsabilités dépassant leur qualification perçoivent le salaire de cette catégorie pendant le temps qu'ils y sont employés.

Ces changements temporaires doivent être exceptionnels et justifiés et font l'objet d'une consultation des représentants du personnel.

Préavis suite à démission ou licenciement

Article 41

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Reclassement

Article 42

En vigueur étendu

Avant de prononcer tout licenciement pour inaptitude physique, l'employeur doit rechercher les possibilités de reclassement interne existantes en collaboration avec la médecine du travail, le CHSCT et les DP.

Avant de prononcer tout licenciement pour motif économique, l'employeur doit rechercher les possibilités de reclassement interne existantes en demandant l'avis du CE.

L'employeur doit proposer une formation appropriée au poste proposé.

Dans l'hypothèse d'un refus du salarié de la proposition de reclassement effectuée, le salarié conserve, dans tous les cas, son droit à indemnité de rupture.

Licenciement

Article 43

En vigueur étendu

En cas de licenciement, la procédure, les documents remis au salarié sont ceux définis par le code du travail.

Le montant des indemnités dues au salarié est fonction de la cause du licenciement et de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Elles sont décrites dans le tableau suivant :

MOTIF DU LICENCIEMENT	MODE DE CALCUL DE L'INDEMNITE
Faute grave ou lourde	Pas d'indemnité
Autre faute et motif personnel autre qu'inaptitude physique	1/10 de mois (+) par année de présence plus 1/15 de mois (+) par année de présence au-delà de 10 ans
Inaptitude physique	2/10 de mois (+) par année de présence plus 2/15 de mois (+) par année de présence au-delà de 10 ans
Inaptitude physique suite à maladie professionnelle ou à accident professionnel	4/10 de mois (+) par année de présence plus 4/15 de mois (+) par année de présence au-delà de 10 ans
Motif économique	2/10 de mois (+) par année de présence plus 2/15 de mois (+) par année de présence au-delà de 10 ans

(+) On entend par " mois " le salaire moyen des 12 derniers salaires mensuels bruts ou des 3 derniers salaires mensuels bruts, toute prime à caractère non mensuel étant proratisée. Le calcul le plus avantageux pour le salarié sera retenu.

Chapitre VII : Durée du travail

A -Conditions générales

Durée conventionnelle du travail

Durée collective du travail

Articles 44, 44.1

En vigueur étendu

La durée collective du travail effectif est définie par accord collectif d'entreprise s'il existe ou, à défaut, par l'employeur.

Contrôle de la durée du travail

Article 44.2

En vigueur étendu

a) Pour les salariés dits sédentaires

Sont visés par le présent paragraphe les salariés dits sédentaires, à l'exclusion des cadres visés aux articles 53 et 55 de la présente CCN.

Les OCL doivent, en application des dispositions légales et réglementaires sur le contrôle de la durée du travail, soit afficher pour chaque jour de la semaine les heures de travail à effectuer, soit enregistrer, chaque jour, sur un document prévu à cet effet, le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié ou les heures de début et de fin de chaque période de travail.

L'employeur peut confier la responsabilité de l'enregistrement mentionné ci-dessus à chaque salarié.

b) Pour les salariés non cadres dits itinérants

Sont notamment visés par le présent paragraphe les salariés qui travaillent dans les exploitations.

Le caractère itinérant de leur activité et l'éloignement de l'exécution de la prestation par rapport aux locaux de l'entreprise ne permettant pas à l'employeur ou à son représentant de contrôler leur présence, les conventions ou accords collectifs d'entreprise peuvent définir des durées de travail forfaitaires sur la base desquelles la rémunération est calculée, conformément à l'article 44.3 de la présente convention et en application des dispositions de l'article L. 713-20 du code rural et de l'article 5 du décret du 28 septembre 1995 modifié par le décret du 29 janvier 2001.

Les parties signataires conviennent, dans le respect de la réglementation en vigueur et dans l'intérêt réciproque des OCL et des salariés non cadres dits itinérants ayant recours aux durées forfaitaires, de déléguer à ceux-ci :

- l'organisation de leur travail, la définition de leurs priorités d'action en lien avec l'éleveur dans le respect des orientations de l'entreprise, et l'adaptation du temps à consacrer aux différentes tâches en fonction de ces priorités, des circonstances et du temps disponible ;
- le respect et le contrôle de leur temps de travail moyen au regard des temps forfaitaires définis.

Cette liberté d'organisation du travail permet aux salariés d'interrompre leur activité en cours de journée, dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Méthode de mise en oeuvre du temps de travail forfaitaire

Article 44.3

En vigueur étendu

Une méthode d'objectivation du temps de travail pour les salariés dont le temps de travail est défini forfaitairement doit être adoptée paritairement dans chaque entreprise qui souhaite recourir au forfait.

Cette méthode doit permettre de définir, par fonction, le temps de travail forfaitaire nécessaire pour accomplir les différentes missions (par exemple : traite, appui technique, appui spécialisé, travail administratif ..).

L'accord collectif d'entreprise doit couvrir, avec la méthode retenue, l'ensemble des temps de travaux des salariés (par exemple : les temps administratifs peuvent être identifiés séparément ou inclus dans un forfait plus vaste comme l'appui technique).

L'accord collectif d'entreprise doit, en outre, préciser s'il est tenu compte de la taille des élevages dans l'estimation du forfait.

Ce temps de travail forfaitaire est une estimation définie localement pour tenir compte des fluctuations dues aux différentes saisons, aux différents élevages et aux variations individuelles. Pour certaines activités, il est possible de définir des durées forfaitaires différentes d'une saison à l'autre.

A ces différents temps de travail forfaitaires ou temps moyens s'ajouteront les heures correspondant ou assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul de la durée du travail effectif, telles que, par exemple : les heures effectives de délégation des représentants du personnel, de réunions de travail, d'animation de formation, de tutorat, de formation et information à l'initiative de l'employeur.

Repos hebdomadaire et jours fériés

Article 45

En vigueur étendu

En principe, le repos hebdomadaire est de 48 heures consécutives, dont le dimanche.

Cependant, sous réserve des dispositions de l'article L. 714-2 du code rural, des accords collectifs d'entreprise pour les entreprises pourvues de délégués syndicaux ou, à défaut, les employeurs peuvent définir les règles et les modalités de dérogation à ce principe, en application des dispositions de l'article L. 714-1 du code rural, notamment pour les agents qui effectuent deux pesées par jour.

Les jours fériés sont ceux définis par l'article L. 222-1 du code du travail. Le 1er Mai est jour férié et chômé dans les conditions fixées par les articles L. 222-5, L. 222-6 et L. 222-7 du code du travail.

Repos quotidien

Article 46

En vigueur étendu

La durée du repos quotidien est au minimum égale à celle fixée par les dispositions légales.

Toutefois, pour les agents effectuant consécutivement les contrôles de la traite du soir et de celle du lendemain, la durée du repos quotidien peut être réduite dans les conditions légales, sans être inférieure à 9 heures consécutives.

En contrepartie, les salariés concernés bénéficient :

- à l'occasion d'un jour férié correspondant à un jour ouvré, d'un repos de 24 heures consécutives comprenant tout ou partie du jour férié ;
- de la garantie d'un repos hebdomadaire de 48 heures consécutives incluant le dimanche sans possibilité de dérogation prévue à l'article 45.

Travaux exceptionnels

Article 47

En vigueur étendu

Les travaux exceptionnels du dimanche et des jours fériés (foires, comices, expositions, portes ouvertes, etc.) effectués à la demande de l'employeur donnent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement fixé par accord collectif d'entreprise et, pour le 1er Mai, conformément aux lois et règlements en vigueur.

B -Aménagement du temps de travail

Modulation de la durée du travail

Articles 48, 48.1

En vigueur étendu

Objet

D'une part, dans la perspective du développement ou du maintien de l'emploi en lien avec une amélioration du service aux éleveurs et, d'autre part, en raison des variations saisonnières et conjoncturelles d'activité, les parties signataires ont convenu de donner la possibilité aux OCL de mettre en place une modulation de la durée du travail en application de l'article L. 713-14 du code rural, par convention ou accord collectif d'entreprise.

L'organisation du travail découlant de la modulation de la durée du travail sera effectuée dans l'intérêt commun de tous, éleveurs, OCL et salariés concernés et facilitera, dans la mesure du possible, l'accès du personnel à un temps librement choisi, par une adaptation de la charge de travail aux variations d'activité.

La modulation permet de faire varier la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année dans le cadre des présentes dispositions conventionnelles.

Le contenu de la convention ou de l'accord collectif d'entreprise est fixé conformément aux dispositions de l'article L. 713-16 du code rural et du présent article.

Champ d'application

Article 48.2

En vigueur étendu

a) Entreprises concernées

Les présentes dispositions sont applicables aux OCL dont la durée hebdomadaire moyenne de travail est fixée collectivement à 35 heures au plus et, en tout état de cause, à un maximum de 1 600 heures annuelles.

b) Salariés concernés

La modulation de la durée du travail peut s'appliquer à l'ensemble du personnel des OCL travaillant sur la base de la durée collective du travail, ou à des services, équipes ou catégories de salariés déterminés dont certaines attributions ont un caractère saisonnier ou sont soumises à des aléas conjoncturels.

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, ainsi que les travailleurs temporaires soumis à l'horaire collectif de travail pourront être concernés par la modulation de la durée du travail.

Durée du travail

Article 48.3

En vigueur étendu

a) La durée hebdomadaire moyenne de travail

La durée hebdomadaire moyenne de travail, dans le cadre de la modulation, est au plus de 35 heures, dans la limite d'un plafond de 1 600 heures sur l'année.

La modulation, permettant une répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, peut être établie sur l'année civile, sur une période quelconque de 365 jours ou sur une partie de l'année.

Le calcul de la durée du travail sur l'année est effectué sur la base de la durée légale du travail, ou de la durée collective si elle est inférieure, diminuée des jours de congés et des jours fériés légaux.

En application de l'article 44 de la présente convention pour le personnel travaillant dans les exploitations, la durée du travail peut être calculée à l'aide des temps de travail forfaitaires négociés par les partenaires sociaux d'entreprise.

b) Variation de la durée du travail

Les heures effectuées au-dessus et au-dessous de l'horaire hebdomadaire moyen de référence fixé conventionnellement se compensent arithmétiquement.

La durée maximale hebdomadaire du travail est fixée à 45 heures, dans la limite de 4 semaines par période de référence.

La durée maximale hebdomadaire moyenne est de 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives.

La durée quotidienne maximale du travail est fixée à 10 heures.

Aucune limite minimale n'est prévue permettant aux salariés de bénéficier, en période de basse activité, d'une ou plusieurs semaines de repos.

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne du travail, dans le cadre de la convention ou de l'accord collectif de modulation, n'étant pas des heures supplémentaires, n'ouvrent droit ni aux bonifications et majorations pour heures supplémentaires ni au repos compensateur de droit commun et ne sont pas imputables sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

c) Programme indicatif de la répartition de la durée du travail

La répartition de la durée du travail, établie par service ou par fonction, fait l'objet d'un programme indicatif, fixé par convention ou accord collectif d'entreprise, dans les conditions fixées par l'article L. 713-16 du code rural.

d) Décompte des heures de travail

En cours d'année :

Les heures de travail qui pourraient être effectuées à titre exceptionnel au-delà de la limite supérieure de 45 heures sont des heures supplémentaires. Elles donnent lieu à attribution des bonifications, majorations ou repos compensateur de remplacement, au repos compensateur de droit commun et sont imputables sur le contingent annuel d'heures supplémentaires dans les conditions légales en vigueur. Dans le souci de favoriser l'emploi, les compensations seront accordées préférentiellement sous la forme de repos de remplacement.

Bilan annuel :

A la fin de la période de référence, le décompte des heures travaillées doit être effectué par salarié.

Si la durée de travail excède la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures et, en tout état de cause, 1 600 heures sur l'année, ces heures excédentaires sont des heures supplémentaires.

Celles-ci donnent lieu à bonification, à majoration de salaire ou à repos compensateur de remplacement, au repos compensateur obligatoire, et s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires dans les conditions légales.

Si la durée de travail effectif est inférieure à la durée hebdomadaire moyenne de travail de 35 heures, ou à la durée fixée par l'accord d'entreprise, le sort de la rémunération des heures non effectuées est fixé par l'accord collectif d'entreprise, en tenant compte du fait que le salarié a effectué ou non l'intégralité de la période de référence.

Cependant, les heures rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquelles les salariés ont droit en application des dispositions conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou l'accident ne peuvent faire l'objet de récupération. En absence d'accord collectif d'entreprise, les heures non effectuées doivent être rémunérées par l'entreprise.

Salariés n'ayant pas accompli l'intégralité de la période de référence :

L'accord collectif doit préciser le droit à rémunération et à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation ainsi que de ceux dont le contrat de travail serait rompu au cours de cette même période.

Rémunération

Article 48.4

En vigueur étendu

Afin d'éviter une variation de rémunération suivant les périodes de haute et de basse activité, la rémunération mensuelle est lissée sur la période de référence retenue, indépendamment du nombre de jours et d'heures travaillées dans le mois.

Article 49.4

En vigueur étendu

Lorsque le forfait inclut des heures effectuées excédant la durée légale du travail, les salariés concernés doivent percevoir une rémunération au moins égale au minimum conventionnel correspondant à leur fonction à laquelle s'ajoutent les bonifications et majorations pour heures supplémentaires.

Dans l'hypothèse d'un forfait annuel fixé à 1 600 heures, les heures effectuées au-delà de ces 1 600 heures sont des heures supplémentaires ouvrant droit aux bonifications et majorations légales et au repos compensateur.

Conditions de recours au chômage partiel

Article 48.5

En vigueur étendu

Les OCL pourront recourir à la procédure de chômage partiel conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, s'ils constatent :

- en cours de période de modulation, une baisse d'activité entraînant un non-respect du programme d'activité ou une suspension de l'accord de modulation ;
- en fin de période de référence, un solde négatif d'heures de travail en raison de périodes d'activité insuffisantes et identifiables.

Les OCL doivent déclarer dès que possible à l'administration compétente les manques d'activité susceptibles de justifier l'attribution du chômage partiel.

Modalités de recours au travail temporaire

Article 48.6

En vigueur étendu

Les OCL ne pourront recourir aux salariés des entreprises de travail temporaire que pour des tâches non durables dans les cas de remplacement d'un salarié, d'accroissement temporaire de l'activité et d'emploi à caractère saisonnier.

Les travailleurs temporaires bénéficieront des mêmes conditions d'horaire que les salariés de l'entreprise dès lors qu'ils occuperont des emplois équivalents et que la durée du contrat dans l'entreprise sera d'au moins 6 mois.

Forfait annuel en heures pour le personnel itinérant non cadre

Catégories de salariés concernés

Articles 49, 49.1

En vigueur étendu

Sont concernés par les dispositions du présent article relatives au forfait en heures sur une base annuelle les salariés non cadres itinérants dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Tel est le cas, en particulier, des conseillers techniques d'élevage classés au niveau IV et des conseillers techniques spécialisés d'élevage classés au niveau V de la grille de classification et, plus généralement, des salariés dont l'essentiel de l'activité s'exerce dans les exploitations des adhérents de l'OCL répondant aux conditions posées dans le présent paragraphe.

Pour ces salariés, les entreprises pourront avoir recours aux forfaits en heures sur une base annuelle dans les conditions définies ci-après.

Modalités et caractéristiques des conventions de forfait

Article 49.2

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, la durée hebdomadaire moyenne de travail sur la base de laquelle le forfait est convenu est calculée sur l'année, la durée hebdomadaire de travail pouvant varier d'une semaine sur l'autre en fonction de l'organisation de leur emploi du temps par les salariés concernés.

Les OCL doivent conclure avec chaque salarié concerné une convention individuelle de forfait.

Durée travaillée

Article 49.3

En vigueur étendu

La durée forfaitaire annuelle de travail doit se traduire ou s'être traduite par une réduction du temps de travail du salarié concerné par rapport à la durée qu'il effectuait avant la réduction du temps de travail dans l'OCL.

La durée du travail des salariés assujettis à une convention de forfait ne peut excéder :

- 10 heures par journée travaillée ;
- 45 heures par semaine travaillée et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Les salariés assujettis à une convention de forfait bénéficient :

- du repos quotidien dans les conditions légales et conventionnelles en vigueur ;
- d'un repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives.

Les horaires du travail peuvent être répartis sur tout ou partie des jours ouvrables de la semaine. Si l'organisation du travail le permet, l'OCL et le salarié concernés favoriseront la prise d'un repos hebdomadaire de 48 heures consécutives.

En raison des conditions d'exercice de leur activité par les salariés concernés par ces conventions de forfait rendant impossible tout contrôle par l'employeur de leur temps de travail, ces salariés se voient appliquer les dispositions de l'article 44.2 b de la présente convention s'ils répondent aux conditions qui y sont définies, ou enregistrent eux-mêmes, de façon quotidienne, le nombre d'heures de travail effectuées ou les heures de début et de fin de chaque période, à l'aide des documents mis à disposition par l'employeur.

C -Clauses relatives au travail à temps partiel

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 25-5-2005 BOCC 2005-27 étendu par arrêté du 28-10-2005 JORF 15-11-2005.

En application des dispositions légales, sont considérés comme salariés à temps partiel ceux dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale de 35 heures hebdomadaires ou à la durée du travail fixée conventionnellement par l'entreprise lorsque celle-ci est inférieure ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application de la durée légale (151,67 heures) ou à la durée du travail fixée conventionnellement par l'entreprise lorsque celle-ci est inférieure ;
- à la durée annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail (1 600 heures) (1) ou à la durée du travail fixée conventionnellement par l'entreprise lorsque celle-ci est inférieure.

Arrêté du 28 octobre 2005 :

(1) Avenant étendu à l'exclusion des termes :

'(1 600 heures)' figurant au troisième tiret du paragraphe C (clauses relatives au travail à temps partiel) de l'article 3 de l'avenant n° 3 du 2 juillet 2004, tel que modifié par le présent avenant.

Dispositions communes

Egalité des droits et protection des salariés à temps partiel

Article 50, 50.1

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés travaillant à temps complet, sous réserve des modalités spécifiques, c'est-à-dire des adaptations pour des avantages donnés, prévues par les accords collectifs de branche ou d'entreprise.

Ce principe d'égalité des droits concerne en particulier : la classification et la qualification, l'ancienneté, la formation professionnelle, la promotion professionnelle et l'évolution de carrière, la représentation du personnel et les droits syndicaux, la protection sociale, les repos hebdomadaires et les congés payés.

En matière de rémunération, sous réserve des dispositions plus favorables contenues dans les paragraphes suivants, la rémunération des salariés à temps partiel est fixée proportionnellement à celle des salariés à temps complet occupant un poste équivalent dans l'entreprise avec la même qualification, compte

tenu de leur durée du travail, de leur qualification et de leur ancienneté.

En matière de protection sociale, dans toute la mesure possible, les employeurs veilleront à assurer à tous les salariés à temps partiel une durée du travail leur ouvrant droit à l'ensemble des prestations en nature et en espèces du régime de protection sociale.

Interruption quotidienne d'activité

Article 50.2

En vigueur étendu

En raison de la nature même de l'activité des agents de pesées et des secrétaires d'élevage, en application des dispositions de l'article L. 212-4-4 du code du travail, les horaires de travail de ces catégories de personnel peuvent comporter au cours d'une même journée une interruption d'activité supérieure à 2 heures.

L'amplitude de l'interruption d'activité est fonction, pour les salariés effectuant des pesées, de l'horaire et de la durée des traites dans les différents élevages. En aucun cas, l'amplitude séparant la fin de la séquence d'activité du matin de la reprise d'activité du soir ne peut excéder 12 heures, sous réserve de respecter les dispositions légales relatives au repos quotidien et les dispositions de l'article 46 de la présente CCN.

En contrepartie de la dérogation aux dispositions légales relatives à l'interruption d'activité de 2 heures, les salariés concernés bénéficient du maintien de leur rémunération lors d'un arrêt maladie, accident du travail ou maladie professionnelle dans les conditions prévues à l'article 59, y compris s'ils ne remplissent pas les conditions d'ouverture du droit aux prestations en espèces requises par le code de la sécurité sociale.

Travail à temps partiel mensuel ou hebdomadaire : heures complémentaires

Article 51

En vigueur étendu

Les OCL peuvent prévoir la possibilité, dans les contrats de travail des salariés à temps partiel sur une base hebdomadaire ou mensuelle, de recourir à des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée du travail fixée dans le contrat.

Ces heures complémentaires ne doivent pas avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée au niveau de la durée du travail légale ou conventionnelle.

Le refus, par un salarié, d'exécuter des heures complémentaires au-delà des limites fixées par le contrat de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Il en est de même du refus du salarié d'effectuer des heures complémentaires dans les limites contractuelles prévues, lorsque le salarié en est informé moins de 7 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée contractuelle et dans la limite du tiers donnent lieu à un paiement majoré de 25 %.

Modulation du travail à temps partiel

Article 52, 52.1

En vigueur étendu

Objet

Le présent article a pour objet la mise en place d'une modulation de la durée du travail des salariés à temps partiel, en application des dispositions de l'article L. 212-4-6 du code du travail, permettant la variation de la durée du travail sur l'année à condition que, sur cette même période, celle-ci n'excède pas en moyenne la durée de travail de référence stipulée au contrat de travail.

Champ d'application

Article 52.2

En vigueur étendu

Les présentes dispositions s'appliquent :

- aux agents de pesées ;
- aux secrétaires d'élevage ;
- aux techniciens d'élevage ;
- aux secrétaires techniques,

dont l'activité est liée aux rythmes biologiques animaux et végétaux.

Durée du travail

Article 52.3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 2-7-2004 art. 4 BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 16-12-2004 JORF 28-12-2004.

a) Amplitude de la durée du travail

Conformément aux dispositions légales, l'écart entre la limite supérieure et la limite inférieure de la durée du travail des salariés concernés ne peut excéder le tiers de la durée stipulée au contrat de travail, sans pouvoir être portée au niveau de la durée légale fixée à 35 heures ou à celui de la durée conventionnelle d'entreprise si celle-ci est inférieure.

Ainsi, l'amplitude de la durée du travail pourra atteindre :

- semaine ou mois en période haute : durée contractuelle plus un tiers ;
- semaine ou mois en période basse : durée contractuelle moins un tiers.

Les interruptions quotidiennes d'activité sont régies par les dispositions de l'article 50-2 précité.

Les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier sont fixées pour chaque salarié dans un avenant à son contrat de travail dans le respect des dispositions du présent article.

b) Durée minimale quotidienne de travail

La durée minimale de travail pendant les jours travaillés correspond à la durée forfaitaire d'une opération de contrôle lors d'une pesée dont la durée est fixée par accord ou convention collective d'entreprise ou, à défaut, par le contrat de travail.

c) Modalités et délais de notification des horaires au salarié

L'employeur remet à chaque salarié un planning mensuel lui indiquant ses horaires de travail, au plus tard 7 jours avant le début du mois pour lequel il est établi.

Tout salarié doit être prévenu de la modification de ses horaires de travail dans un délai d'au moins 7 jours avant la modification.

d) Modalités de décompte de la durée du travail

Les horaires de travail journaliers des salariés sont enregistrés par l'employeur, un compte individuel de compensation annuel étant instauré pour chaque salarié concerné par la modulation.

Le décompte du temps de travail est assuré par un dispositif fiable.

Rémunération

Article 52.4

En vigueur étendu

La rémunération mensuelle du salarié peut être lissée sur la base de la durée hebdomadaire ou mensuelle de référence stipulée à son contrat de travail.

D -Durée du travail applicable aux cadres

En vigueur étendu

La spécificité du personnel cadre impose un aménagement de leur temps de travail visant à adapter les règles de droit commun applicables aux autres catégories de salariés et prenant en compte, tant leur indépendance dans l'organisation de leur temps de travail que les contraintes liées à la nature de leur activité.

Les cadres ne constituant pas une catégorie homogène, les parties signataires ont convenu de distinguer plusieurs catégories en application des dispositions légales en vigueur.

Cadres dirigeants

Article 53

En vigueur étendu

Constituent des cadres dirigeants ceux auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'OCL.

Sont concernés les cadres ayant un mandat de direction hors classes impliquant une totale latitude et exerçant ainsi les prérogatives de l'employeur dans leur domaine d'activité sans avoir à solliciter des autorisations préalables.

Ces cadres sont exclus des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles concernant la durée du travail.

Cadres dits intégrés

Article 54

En vigueur étendu

Constituent des cadres dits intégrés ceux ayant la qualité de cadres au sens des dispositions de l'article 25 de la présente CCN et occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et pour lesquels la durée du travail peut être prédéterminée.

Sont concernés les cadres dont l'essentiel de l'activité est effectué dans les locaux de l'entreprise, occupés selon l'horaire collectif de leur service et dont la durée du travail peut être déterminée a priori et contrôlable. Il s'agit de cadres classés dans les classes VII et VIII de la grille de classification de la présente CCN.

Ces cadres sont soumis aux dispositions légales et réglementaires relatives à la durée du travail, ainsi qu'aux dispositions des sections A, B et C du présent chapitre dans les mêmes conditions que les salariés non cadres.

Cadres dits autonomes

Article 55

En vigueur étendu

En application des dispositions légales, constituent des cadres dits autonomes ou intermédiaires ceux ayant la qualité de cadre au sens des dispositions de l'article 25 de la présente CCN et qui ne sont ni des cadres dirigeants ni des cadres dits intégrés aux sens des articles précédents. Il s'agit de cadres classés aux niveaux VII et VIII de la grille de classification de la présente CCN dont l'essentiel de l'activité s'exerce à l'extérieur de l'entreprise. Ils bénéficient d'une liberté d'organisation de leur emploi du temps par rapport aux horaires de fonctionnement de leur service ou équipe, de telle sorte que leurs horaires de travail ne peuvent être déterminés a priori.

Pour les cadres autonomes qui ont bénéficié d'une réduction de leur temps de travail, les entreprises pourront avoir recours aux forfaits en heures sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, ou aux forfaits en jours sur une base annuelle.

Forfaits en heures

Article 55.1

En vigueur étendu

a) Caractéristiques des conventions de forfait

La durée forfaitaire hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de travail doit se traduire ou s'être traduite par une réduction du temps de travail du cadre concerné par rapport à la durée qu'il effectuait avant la réduction du temps de travail dans l'OCL.

S'agissant des conventions de forfait en heures sur l'année, conformément aux dispositions légales, la durée hebdomadaire moyenne de travail sur la base de laquelle le forfait est convenu est calculée sur l'année, la durée hebdomadaire de travail pouvant varier d'une semaine sur l'autre en fonction de l'organisation de leur emploi du temps par les cadres concernés.

Les OCL doivent conclure avec chaque cadre concerné une convention individuelle de forfait sur les bases définies par le présent article.

b) Durée du travail

La durée du travail des cadres assujettis à une convention de forfait ne peut excéder :

- 10 heures par journée travaillée ;
- 45 heures par semaine travaillée et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Les cadres assujettis à une convention de forfait bénéficient :

- du repos quotidien dans les conditions légales et conventionnelles en vigueur ;
- d'un repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives.

Les horaires du travail peuvent être répartis sur tout ou partie des jours ouvrables de la semaine. Si l'organisation du travail le permet, l'OCL et le cadre concerné favoriseront la prise d'un repos hebdomadaire de 48 heures consécutives.

En raison des conditions d'exercice de leur activité par les cadres concernés par ces conventions de forfait rendant impossible tout contrôle par l'employeur de leur temps de travail, ces cadres enregistrent eux-mêmes, de façon quotidienne, le nombre d'heures de travail effectué ou les heures de début et de fin de chaque période, à l'aide des documents mis à disposition par l'employeur.

c) Rémunération

Lorsque le forfait inclut des heures effectuées excédant la durée légale du travail, le cadre concerné doit percevoir une rémunération au moins égale au minimum conventionnel correspondant à sa fonction à laquelle s'ajoutent les bonifications et majorations pour heures supplémentaires.

Dans l'hypothèse d'un forfait annuel fixé à 1 600 heures, les heures effectuées au-delà de ces 1 600 heures sont des heures supplémentaires ouvrant droit aux bonifications et majorations légales et au repos compensateur.

Forfaits en jours sur une base annuelle

Article 55.2

En vigueur étendu

a) Cadres autonomes concernés

Ce sont les cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leur fonction, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

Les cadres concernés sont les cadres qui disposent, de par leur contrat de travail, d'une large délégation de pouvoir de la part de la direction dans un domaine technique ou opérationnel, encadrant un ou plusieurs services impliquant une large autonomie dans l'exécution de leur mission. Il est impossible à l'employeur de contrôler le temps de travail de ces cadres autonomes.

Il s'agit de certains cadres classés au niveau VII et répondant aux conditions précitées, tels que les animateurs d'équipe, et des cadres classés au niveau VIII de la grille de classification, ainsi que les cadres hors grille.

Pour les entreprises concluant une convention ou un accord collectif sur le sujet, la convention ou l'accord collectif mettant en place le forfait en jours doit comporter une étude, salarié par salarié, permettant d'identifier ceux qui sont réellement autonomes selon des critères définis par les partenaires sociaux. L'accord ou la convention, quand il existe, doit comporter la liste des cadres considérés comme autonomes et/ou intégrés, ainsi que l'analyse des conditions de travail de chaque poste et chaque fonction.

b) Durée du travail

Le forfait annuel des cadres visés par le présent article est fixé au maximum à 217 jours.

La durée du travail annuelle de chaque cadre concerné doit être fixée par une convention individuelle de forfait en jours sur les bases définies par le présent article.

Les cadres assujettis à une convention de forfait en jours sur l'année bénéficient :

- du repos quotidien dans les conditions légales et conventionnelles en vigueur ;
- d'un repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives.

Pour les cadres assujettis à ces conventions de forfait, les employeurs devront s'assurer du respect des durées légales minimales de repos précitées et demander aux cadres d'organiser leur emploi du temps en conséquence.

Contrôle et suivi du temps de travail

Pour les entreprises concluant une convention ou un accord collectif sur le sujet, chaque convention ou accord collectif d'entreprise devra préciser les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées et des journées et demi-journées de repos. La convention ou l'accord collectif d'entreprise détermine les conditions de contrôle de son application et prévoit des modalités de suivi de l'organisation du travail des cadres concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte. La convention ou l'accord peut en outre prévoir que des jours de repos peuvent être affectés sur un compte épargne-temps.

Les autres entreprises délèguent aux cadres concernés la comptabilisation de leurs journées et demi-journées travaillées et de leurs journées et demi-journées de repos. Ces entreprises contrôlent l'application de ces conventions de forfait, l'amplitude de leurs journées d'activité en application des dispositions de l'article 55.2 b et suivent l'organisation du travail des cadres concernés et de la charge de travail qui en résulte.

Les modalités fixées aux deux paragraphes précités ont pour objectif d'assurer le respect du nombre de jours travaillés, dans le cadre du forfait défini, tout en laissant à ceux-ci la plus grande liberté en terme d'organisation de travail et de choix des moyens d'accomplissement de leurs missions.

Les chefs d'entreprise veillent à ce que ces forfaits en jours soient compatibles avec la charge de travail des cadres assujettis à ces conventions.

Chapitre VIII : Congés et absences

Congés annuels

Article 56

En vigueur étendu

Les salariés bénéficient des congés annuels dans les conditions légales en vigueur.

Il leur est accordé 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif au cours de la période de référence, sous réserve de la législation applicable aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée et aux travailleurs temporaires.

Sous réserve qu'elles ne résultent pas d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise, ou des usages, les périodes de prise des congés et les dates de congés annuels sont fixées par l'employeur, après avis du comité d'entreprise (période des congés) et des délégués du personnel (dates des congés), et compte tenu des impératifs organisationnels et techniques (liaison avec les centres régionaux informatiques par exemple).

Les dates des congés retenues sont connues des salariés au moins quatre mois avant le début des congés.

Les congés d'été peuvent durer 4 semaines consécutives.

Emploi du personnel non bénéficiaire de congés payés

Article 57

En vigueur étendu

Les salariés travaillant dans un organisme cessant normalement ses activités pendant la période de congés et qui, pour une partie ou la totalité du congé annuel, n'auraient droit à aucune indemnité, pourront être employés et payés par l'organisme pendant la période de congés après accord entre les parties.

Congés pour événements familiaux et changement de domicile

Article 58

En vigueur étendu

Des congés spéciaux rémunérés seront accordés dans les circonstances suivantes. Ils doivent être pris dans un délai raisonnable autour de l'événement générateur :

- mariage de l'intéressé titulaire : 1 semaine ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours au père ;
- mariage d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur : 1 jour ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 1 semaine ;
- décès du partenaire d'un PACS : 2 jours ;
- décès d'un parent ou beau-parent : 3 jours ;
- décès d'un grand-parent, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un petit-enfant : 2 jours ;
- changement de domicile nécessité par un changement de lieu de travail et nécessitant un transport de mobilier : 2 jours.

Pour obtenir une autorisation exceptionnelle d'absence, le salarié doit fournir, sur demande de l'employeur, une pièce justificative de l'événement ouvrant droit au congé.

Ces congés sont rémunérés et considérés comme du temps de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

Maladies et accidents

Article 59

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 2-7-2004 art. 5 BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 16-12-2004 JORF 28-12-2004.

a) En cas de maladie ou d'accident, sauf cas de force majeure, le salarié doit en aviser l'employeur dans les 24 heures et faire parvenir dans les 48 heures à partir de la suspension du contrat de travail un certificat médical indiquant la durée probable de l'interruption.

b) En cas d'accident ou de maladie attesté par certificat médical, l'employé blessé ou malade perçoit la plus avantageuse de ces indemnités :

- une indemnité équivalente au salaire net qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler, déduction faite des indemnités journalières perçues, quel que soit l'organisme par lequel elles sont servies, pendant 90 jours calendaires ;
- s'il remplit les conditions de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, l'indemnité prévue par ledit accord, déduction faite des indemnités journalières.

Compte épargne-temps

Article 60

En vigueur étendu

Une convention ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir la possibilité de création d'un compte épargne-temps au profit des salariés, dont l'objet est de permettre à ceux qui le désirent d'accumuler des droits à congés rémunérés.

Les modalités d'alimentation et d'utilisation du CET sont décrites par accord collectif d'entreprise précisant notamment les conséquences de la renonciation à l'utilisation du CET et les cas de déblocage automatique.

Chapitre IX : Formation professionnelle

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent que le développement de la formation professionnelle continue constitue le moyen privilégié pour concourir au perfectionnement et à la promotion de tous les salariés en leur ouvrant la possibilité d'acquérir un savoir élargi, tant pour la formation initiale des jeunes que pour la formation professionnelle des salariés engagés dans la vie active.

Le développement de la formation professionnelle continue constitue un élément de gestion économique et social indispensable au maintien et au renforcement du secteur du contrôle laitier. La formation professionnelle continue est stratégique pour les OCL, confrontés aux évolutions des techniques d'élevages et à la nécessité d'optimiser la relation de conseil.

La formation doit assurer la convergence des besoins économiques des OCL et l'accomplissement des aspirations individuelles.

Les employeurs et les salariés y consacrent une attention prioritaire.

Ils étudieront notamment les besoins de formation des salariés handicapés et définiront les parcours les mieux adaptés pour conforter leur insertion dans l'OCL.

En application de la loi quinquennale n° 3961313 du 20 décembre 1993 et du décret n° 94 936 du 28 octobre 1994, et notamment de l'article R. 964-1-1 du code du travail, les parties signataires conviennent de désigner comme organisme paritaire collecteur agréé l'OPCA 2, organisme paritaire collecteur agréé des organismes professionnels et des coopératives agricoles, créé par accord du 5 décembre 1994 entre la confédération française de la coopération agricole et les organisations syndicales représentatives de salariés

La formation professionnelle initiale.

Article 61

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 2-7-2004 art. 6 BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 16-12-2004 JORF 28-12-2004.

Les parties signataires considèrent que la formation des nouveaux embauchés et son adéquation aux postes offerts sont déterminantes pour leur intégration professionnelle.

Dès lors, les OCL décident de porter une attention toute particulière aux conditions de leur accueil et de leur insertion dans les entreprises, dans le respect des conditions légales et réglementaires en vigueur, notamment celles relatives à l'insertion en alternance, en particulier la réglementation relative à l'apprentissage.

Ainsi, plusieurs axes sont poursuivis :

- faire connaître aux nouveaux embauchés la vie de l'entreprise en les guidant et en les accueillant par toute voie appropriée : visite de l'entreprise, remise d'un livret d'accueil contenant des informations sur l'organisation de l'entreprise, son activité et ses métiers... ;
- développer leur information sur leurs possibilités de formation ;
- assurer des liaisons entre l'entreprise et le centre de formation professionnelle ;
- faciliter, dans la mesure du possible, au-delà de la formation initiale, les actions de formation de qualification ou d'adaptation à l'emploi ;
- assurer une formation pratique et appropriée en matière de sécurité conformément à l'article L. 231-3-1 du code du travail.

Les parties signataires soulignent le rôle de tuteur ou de maître d'apprentissage qui, tout en continuant à exercer son activité professionnelle, doit disposer du temps nécessaire pour s'attacher à accueillir, aider, informer, guider les nouveaux embauchés pendant l'exécution de leur contrat de travail dans l'entreprise.

La formation continue.

Article 62

En vigueur étendu

Chaque employeur est tenu de définir un plan de formation visant, suivant les situations, à adapter les salariés à l'évolution de leur emploi, à accroître les compétences des salariés, leurs performances et leurs capacités individuelles, à développer les qualifications leur permettant de s'adapter aux évolutions des besoins des éleveurs et de l'offre de service qui leur est proposée par l'OCL.

L'entreprise consacre à la formation professionnelle continue un budget (coûts salariaux, frais pédagogiques, de déplacement et d'hébergement) représentant au moins 2 % de la masse salariale totale de l'année en cours.

Le plan de formation défini par l'OCL en lien avec les représentants du personnel, s'ils existent, doit permettre à chaque salarié de définir un parcours d'accroissement de compétences le plus individualisé possible.

Les modalités de la formation doivent être adaptées aux besoins et peuvent, à cet effet, prendre toute forme utile (sessions, groupe d'échanges, tutorat, auto-formation).

Le salarié perçoit son salaire habituel pour ces journées ainsi que le remboursement des frais y afférents.

Certificat de qualification professionnelle.

Article 63

En vigueur étendu

Pour répondre à des besoins de qualification spécifiques aux métiers des OCL et offrir aux salariés un dispositif de reconnaissance professionnelle nationale de leur qualification, la commission paritaire pour l'emploi et la formation peut être amenée à définir des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Chaque CQP est défini par un cahier des charges qui précise le métier concerné, les compétences requises, le parcours de formation, en centre et dans l'entreprise, et les modalités d'évaluation et de délivrance du CQP.

Ce cahier des charges constitue un cadre de référence national qui peut faire l'objet d'adaptations pour répondre aux réalités locales des OCL.

Lorsque le CQP vise à offrir une qualification professionnelle à des jeunes embauchés qui suivent une formation en alternance dans le cadre notamment des contrats de qualification, ceux-ci accèdent à l'issue de leur période de formation et après délivrance du CQP, au niveau II de la classification.

La taxe d'apprentissage due par les OCL, déduction faite des dépenses directes de formation, est versée préférentiellement aux centres de formation professionnelle préparant à ces CQP.

Chapitre X : Hygiène et protection

Médecine du travail

Article 64

En vigueur étendu

Tous les OCL adhèrent à un service de médecine du travail pour l'ensemble du personnel dans les conditions légales en vigueur.

Les salariés doivent obligatoirement se soumettre à la visite d'embauche et à toutes les visites médicales prévues par la réglementation en vigueur.

Protection et sécurité des salariés

Article 65

En vigueur étendu

Les employeurs et les salariés doivent appliquer les dispositions des lois et règlements en vigueur sur l'hygiène, la sécurité et la protection des salariés.

Les consignes de sécurité sont remises par écrit au salarié.

Chapitre XI : Retraite et prévoyance

Régime de prévoyance

Article 66

En vigueur étendu

Dès l'embauche, tout le personnel des OCL assujettis à la présente convention collective bénéficie d'un régime de prévoyance complémentaire du régime des assurances sociales agricoles couvrant les risques décès, invalidité, incapacité de travail, maladie, et maternité.

Départ à la retraite

Article 67

En vigueur étendu

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite égale à un dixième du salaire mensuel par année de présence. Le salaire mensuel correspond au 1/12 de la somme des 12 derniers salaires mensuels bruts.

Mise à la retraite

Article 68

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 2-7-2004 art. 7 BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 16-12-2004 JORF 28-12-2004.

Les parties signataires s'accordent sur l'intérêt, pour les OCL et pour leurs salariés, de permettre aux salariés de prolonger leur activité professionnelle. Ils entendent en conséquence :

- permettre aux salariés, dans un contexte de réduction d'activité, de disposer des moyens nécessaires pour exercer dans les meilleures conditions possibles leur fin de carrière (formation, rythme de travail adapté ..) ;

- faciliter l'insertion de nouveaux salariés à l'occasion du départ en retraite des salariés les plus âgés (contrat de professionnalisation, tutorat ..) ;

- se donner les outils de prévision permettant une gestion pluriannuelle des emplois (identification des emplois actuels, vision prospective des emplois futurs et des compétences à développer, analyse des pyramides des âges,...).

A cet effet, les OCL devront respecter les dispositions suivantes :

68.1. - Age de mise à la retraite

Les parties signataires s'accordent pour décider que l'âge à partir duquel il est possible de procéder à la mise à la retraite des salariés pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein est fixé, par dérogation à l'article 10 de la loi du 21 août 2003, à 60 ans. Il est rappelé que la mise à la retraite s'entend par la possibilité donnée à l'entreprise de rompre le contrat de travail d'un salarié, dans les conditions susvisées.

Cette dérogation est décidée pour une durée de 3 années comptées à partir de sa date d'entrée en application.

La date d'application de cette dérogation est fixée au jour de la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Des contreparties à cette dérogation sont accordées dans les OCL mettant en oeuvre ces dérogations, dans l'année où elles sont mises en oeuvre.

68.2. - Contreparties en terme de formation

Les contreparties en terme de formation à cette dérogation sont les suivantes :

- s'engager à ce que tout salarié âgé ait un accès à la formation continue renforcé par rapport à tout autre salarié de l'entreprise exerçant les mêmes fonctions. A cet effet, l'OCL consacre une contribution complémentaire de 0,2 % aux 2 % de la masse salariale prévus à l'article 62 de la présente CCN. Ces sommes sont consacrées aux actions de formation facilitant l'exercice de leur fin de carrière aux salariés âgés. Ce complément à la contribution à la formation des salariés s'appréciera sur la moyenne des 3 dernières années, année en cours comprise ;

- faire bénéficier tout salarié âgé d'un entretien individuel annuel de formation pour examiner ses propres besoins en fonction de l'évolution des outils et méthodes de travail mis en oeuvre dans l'entreprise ;

- créer au niveau de la branche un ' observatoire prospectif des métiers et des qualifications ' chargé de conduire une veille sur les besoins en matière de qualification ;

- faciliter le passage à temps partiel pour tout salarié âgé qui le souhaite ;

- présenter au comité d'entreprise 1 fois par an, une pyramide des âges des différentes catégories de personnel et soumettre à l'examen par le comité d'entreprise les mesures à prendre pour équilibrer ces pyramides d'âge et pour éviter d'éventuels licenciements économiques.

68.3. - Contreparties en terme d'emploi

Une mise à la retraite par l'employeur avant 65 ans doit avoir l'une des contreparties suivantes :

- évitement, constaté par le CE ou, à défaut, par les DP, d'un licenciement visé à l'article L. 321-1 du code du travail ;

- conclusion d'un contrat de professionnalisation ;

- conclusion d'un contrat en CDI avec un temps de travail équivalent à celui du salarié mis en retraite.

Les contrats visés ci-dessus doivent être conclus dans un délai de 1 an maximum avant ou après la date de notification de la mise à la retraite. En cas de rupture du contrat conclu dans les 2 ans suivant sa conclusion, l'OCL doit renouveler l'embauche.

68.4. - Voie de recours

Un salarié qui contesterait la décision de mise à la retraite, en raison des pertes de revenus qu'elle entraînerait, peut saisir la commission de recours constituée des délégués du personnel et présidée par l'employeur ou par son représentant.

Cette commission prend ses décisions à la majorité des présents, chaque membre portant une voix.

68.5. - Montant de l'indemnité

Le salarié a droit à une indemnité de mise à la retraite égale à 1/10 de salaire mensuel par année de présence plus 1/15 au-delà de la 10e année. Le salaire mensuel correspond au 1/12 de la somme des 12 derniers salaires mensuels bruts.

Les parties signataires conviennent qu'il ne pourra pas être dérogé par accord d'entreprise aux dispositions du présent article.

Régime de retraite

Article 69

En vigueur étendu

Dès l'embauche, tout le personnel des OCL assujettis à la présente convention collective bénéficie d'un régime de retraite complémentaire du régime des assurances sociales agricoles.

Décès

Article 70

En vigueur étendu

En cas de décès survenu à l'issue de maladie professionnelle ou d'un accident de travail ou de trajet, l'employeur verse aux bénéficiaires du capital décès servi par le régime de prévoyance une indemnité qui ne peut être inférieure à la prime de départ à la retraite visée à l'article 67 calculée en prenant le nombre d'années de présence au jour du décès.

Chapitre XII : Dispositions finales

Information des salariés et de leurs représentants

Article 71

En vigueur étendu

L'employeur doit procurer aux représentants du personnel (DS, DP, CE) un exemplaire de la présente CCN et, chaque année, la liste des modifications apportées à la convention, soit sous forme papier, soit, en accord avec eux, sous forme numérique (CD Rom, moyen permanent d'accès à une base de données distante...). En l'absence de représentants du personnel, cette obligation s'applique à tous les salariés.

Par ailleurs, l'employeur fournit à l'ensemble des salariés les moyens de prendre connaissance de la présente CCN.

Dépôt

Article 72

En vigueur étendu

Un exemplaire de la présente convention sera remis à chacune des organisations signataires et déposé au :

Service pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, en 5 exemplaires.

Greffe du conseil des prud'hommes de Paris, en un exemplaire.

Extension

Article 73

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention.

Fait à Paris, le 16 septembre 2002.

Annexe I : Fonctions repères Convention collective nationale du 16 septembre 2002

Fonctions 'Terrain'

Annexe I : Fonctions repères

En vigueur étendu

Agent de pesée

L'agent de pesée n'est jamais le seul intervenant dans l'élevage.

Missions : assurer le contrôle des performances laitières ou bouchères chez les adhérents dans le respect du règlement technique national.

Activités principales :

- pesées de lait ou d'animaux, et remise d'une liste de pesées (sur support papier ou informatique) ;
- prélèvement d'échantillons dans le respect du règlement technique du CL ;
- élaboration et remise de comptes rendus d'activités mensuels à son responsable.

Agent de liaison

Missions :

- assurer la collecte des échantillons de lait aux endroits prévus par la direction ;
- assurer la distribution et le retour du courrier, du matériel, des documents et fournitures nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Agent de pesée. - Secrétaire d'élevage

Il est rarement le seul agent du contrôle laitier à intervenir dans l'élevage.

Missions (agent de pesée, directement ou par délégation) :

- assurer diverses mesures et enregistrements de données liées à l'activité d'élevage ;
- assurer un appui à l'éleveur dans la tenue et le classement de documents d'élevage ;
- accompagner l'éleveur dans la gestion de son identification telle que définie dans la législation ;
- constater les résultats du contrôle de performances et exprimer ce constat à l'éleveur ;
- peut contribuer à la prospection sur le secteur.

Activités principales :

- remontée des informations dans les chaînes de traitement des informations génétiques et zootechnique ;
- pesées, prélèvements, enregistrement de performances, saisie ;
- remise de documents ;
- assurer et faciliter les relations entre le siège et l'adhérent ;
- accompagnement de l'éleveur dans l'accomplissement de ses obligations légales en matière d'IPG et d'ECB ;
- encaissement des cotisations ;

- faire un commentaire simple des résultats de la pesée ;
- effectuer des enregistrements (à définir dans chaque OCL).

Contrôleur machine à traire

Missions :

- réaliser le contrôle ' Optitrate ' des machines à traire - dans le cadre d'un agrément du COFIT - et les réglages du matériel ; il justifie ces réglages et conseille les améliorations à apporter ; il peut être amené à changer des petites pièces et des caoutchoucs ;
- peut réaliser dans le cadre d'un agrément en tant que ' technicien agréé pour la vérification (TAV) ' le contrôle officiel des compteurs à lait (CLEF ou robot) en vue de leur utilisation pour le contrôle laitier.

Conseiller machine à traire (voire Compteur)

Missions :

- réaliser le contrôle ' Optitrate ' des machines à traire - dans le cadre d'un agrément du COFIT - et réaliser les réglages du matériel ; il justifie ces réglages et conseille les améliorations à apporter ; il peut être amené à changer des petites pièces et des caoutchoucs,

voire :

- réaliser dans le cadre d'un agrément en tant que ' Technicien agréé pour la vérification (TAV) ' le contrôle officiel des compteurs à lait (CLEF ou robot) en vue de leur utilisation pour le contrôle laitier ;
- réaliser un conseil avant achat d'une installation de traite ;
- informer les techniciens du CL sur le matériel de traite et de comptage et sur ses conditions d'utilisation pour le contrôle laitier.

Conseiller technique d'élevage

Missions (agent de pesée et secrétaire d'élevage +) :

- apporter l'appui et les conseils techniques individuels aux éleveurs ; il peut apporter des conseils collectifs à des adhérents de son secteur (remise de bilan, comparaison de pratiques, de résultats) ;
- assurer l'analyse et la valorisation de critères techniques, génétiques et technico-économiques simples (jusqu'au coût de concentré par litre, par exemple).

Activités principales (agent de pesée et secrétaire d'élevage +) :

- coordonne et encadre des agents de pesée ;
- recrute et forme des agents de pesée ;
- élabore des plannings ;
- assure la valorisation des résultats techniques, génétiques et technico-économiques simples (exemple : coût de concentrés au litre de lait ..) auprès des éleveurs ;
- assure, notamment :
- les plans d'accouplement,
- les calculs de rations,
- les bilans fourragers,
- les conseils sommaires en bâtiment, traitements, conduite troupeau, sanitaire, organisation du travail,
- la prévision de production laitière.

Conseiller technico-économique spécialisé d'élevage

Missions (conseiller technique d'élevage +) : assurer le conseil en gestion de l'atelier dans le contexte global de l'exploitation (jusqu'à l'analyse de la marge brute et, si besoin, son calcul).

Activités principales (conseiller technique d'élevage +) :

- collecte et analyse de ratios économiques de l'atelier ;
- calcule et analyse une marge brute.

Conseiller technique spécialisé d'élevage

Missions (conseiller technique d'élevage +) : assurer une spécialité dans le domaine technique ou génétique.

Activités principales (conseiller technique d'élevage +) :

- assure une spécialité technique : (ex. alimentation, qualité du lait, reproduction, génisses, etc.) ;
- peut assurer le pointage.

Conseiller d'exploitation

Missions (conseiller technico-économique spécialisé d'élevage +) : assurer le conseil sur l'équilibre et les choix d'orientation du système d'exploitation.

Activités principales (conseiller technico-économique spécialisé d'élevage +) :

- réalise un diagnostic d'exploitation ;
- assure le conseil en individuel ou en groupe.

Conseiller animateur-formateur

Missions : (conseiller technico-économique spécialisé d'élevage ou conseiller technique spécialisé d'élevage +) : assurer l'animation et la formation de groupe(s) d'éleveurs.

Activités principales (conseiller technico-économique spécialisé d'élevage ou conseiller technique spécialisé d'élevage +) : organiser et animer des réunions, des formations techniques.

Animateur d'équipe

Missions (conseiller technico-économique spécialisé d'élevage ou conseiller technique spécialisé d'élevage +) : assurer l'animation d'une équipe de conseillers.

Activités principales (conseiller technico-économique spécialisé d'élevage ou conseiller technique spécialisé d'élevage +) : animer, participer à la formation d'une équipe de contrôleurs.

Responsable encadrement

Missions :

- encadrer les agents de l'organisme de contrôle de performances en étroite relation avec le directeur (sur le plan technique et organisationnel) afin d'apporter en permanence le service adéquat aux adhérents et assurer l'animation d'une ou de plusieurs équipes ;
- veiller à la bonne application des règlements techniques ;
- être une force de proposition pour l'avenir des services ;

- assurer la formation des agents de l'organisme de contrôle de performances ;
- peut exercer une mission d'expert technique.

Activités principales :

- organisation du travail des agents du contrôle laitier : répartition des tâches, uniformisation des méthodes de travail ;
- appui aux agents de terrain ;
- appui aux éleveurs ;
- formation des agents de terrain ;
- animation des agents de terrain et des éleveurs ;
- communications ;
- participation aux commissions de travail et de recrutement ;
- conseil aux contrôleurs, aux éleveurs à la demande des contrôleurs ;
- participation à l'équipe de direction.

Responsable méthode

Missions :

- assurer l'encadrement technique et informatique des conseillers ;
- proposer et collaborer au développement de méthodes et d'outils dans le cadre de l'appui technique aux producteurs, et assurer leur évolution ;
- assurer la formation des techniciens aux méthodes et outils ;
- assurer l'appui informatique aux services de l'organisme ;
- assurer la diffusion de l'information et des références auprès des adhérents du contrôle laitier, de la presse et de divers partenaires ;
- contribuer à la promotion de l'organisme de contrôle de performances ;
- peut exercer une mission d'expert technique.

Activités principales :

- développement des outils et des méthodes ;
- mise à disposition des outils et méthodes, création, évolution, suivi ;
- élaboration et suivi du plan de formation pour les techniciens ;
- animations ponctuelles de formation ;
- conseil aux contrôleurs, aux éleveurs à la demande des contrôleurs ;
- proposition d'évolution ;
- participation à des commissions de réflexion et de travail.

Fonctions 'Siège'

Annexe I : Fonctions repères

En vigueur étendu

Toutes les fonctions peuvent être assurées indifféremment par des hommes ou par des femmes.

Employé de bureau

Missions : assurer les diverses tâches administratives qui lui sont confiées, par exemple : reprographie, routage, classement, archivage.

Secrétaire technique

Missions :

- assurer la saisie des données zootechniques ;
- assurer la correction des anomalies et les liaisons avec l'ARSOE ;
- assurer la tenue des fichiers état civil et IPG.

Secrétaire administratif

Missions :

- assurer la saisie de données diverses ;
- assurer la frappe et la reproduction de tout type de documents ;
- assurer les diverses tâches administratives qui lui sont confiées.

Cette fonction est une fonction polyvalente.

Secrétaire de direction

Missions (secrétaire administratif +) :

- collaborer à la gestion de dossier ;
- contribuer au bon fonctionnement des services ;
- assurer la gestion du standard et de l'accueil.

Assistant de direction

Missions (secrétaire de direction +) :

- assister le directeur dans l'organisation de son travail ;
- préparer différents dossiers pour le directeur ;
- gérer un ensemble de dossiers avec les services concernés ;
- animer et encadrer l'équipe de secrétariat.

Chef comptable

Missions :

- assurer la comptabilité et la fiscalité de l'organisme ;
- encadrer la ' facturation client ' ;
- élaborer la paie du personnel ;

- collaborer à la construction et au suivi du budget ;
- gérer les dossiers du personnel.

Activités principales :

- assure le suivi bancaire (remise de chèque, rapprochement ..) ;
- assure le placement bancaire ;
- règle les fournisseurs et les frais de déplacements ;
- fait l'enregistrement de la comptabilité ;
- élabore le compte de résultat et le bilan ;
- gère les différentes déclarations fiscales et sociales ;
- assure la facturation des adhérents (encadrement du service) ;
- gère les dossiers du personnel (contrats de travail, visites médicales, Agrica ..) ;
- élabore la paie et les virements ;
- prépare et assure le suivi du budget.

Aide-comptable

Missions :

- assurer des enregistrements comptables ;
- assurer la facturation et son suivi ;
- assurer les différentes tâches comptables qui lui sont confiées.

Secrétaire administratif / aide-comptable

Missions :

- assurer la saisie de données diverses ;
- assurer la frappe et la reproduction de tout type de documents ;
- assurer les diverses tâches administratives qui lui sont confiées ;
- assurer des enregistrements comptables ;
- assurer la facturation et son suivi ;
- assurer les différentes tâches comptables qui lui sont confiées.

Secrétaire de direction / chef-comptable

Missions (secrétaire administratif +) :

- collaborer à la gestion de dossiers ;
- contribuer au bon fonctionnement des services ;
- assurer la gestion du standard et de l'accueil ;
- assurer la comptabilité et la fiscalité de l'organisme ;
- encadrer la ' facturation client ' ;
- élaborer la paie du personnel ;
- collaborer à la construction et au suivi du budget ;
- gérer les dossiers du personnel.

Fonctions 'Laboratoire' **Annexe I : Fonctions repères**

En vigueur étendu

Opérateur sur analyseur automatique

Missions :

- assurer la réception des caisses d'échantillons (conformité, qualité) ;
- assurer la conduite et le nettoyage de l'analyseur ;
- assurer la préparation des caisses de flacons à destination des agents de terrain.

Activités principales :

- vérifier la correspondance du numéro d'élevage de la liste de pesée et des caisses d'échantillons ;
- vérifier la concordance entre le nombre de vaches contrôlées et le nombre d'échantillons reçus ;
- vérifier visuellement la qualité des échantillons ;
- approvisionner l'analyseur et contrôler son fonctionnement à partir de laits témoins ;
- noter les événements survenus au cours des analyses ;
- surveiller les résultats des analyses et les valider ;
- recycler ou détruire les flacons après analyse ;
- préparer les caisses de flacons à destination des agents de terrain ;
- nettoyer son poste de travail.

Laborantin

Missions (opérateur sur analyseur automatique +) :

- assurer la maintenance 1er niveau et le suivi des analyseurs ;
- assurer les réglages élémentaires de l'analyseur ;
- pouvoir assurer les analyses de référence et leur suivi sur les analyseurs.

Activités principales (opérateur sur analyseur automatique +) :

- détecter les anomalies et les pannes ;
- mettre en oeuvre les procédures de correction ou de réparation et de suivi ;

- pouvoir effectuer les opérations d'analyses de référence à partir des protocoles réglementaires (méthode Gerber, noir amido, etc.) ;
- pouvoir préparer les produits nécessaires pour les analyses suivant les normes ou recommandations du fabricant ;
- pouvoir préparer le lait de contrôle.

Technicien de laboratoire

Missions (laborantin +) :

- planifier et assurer la maintenance complète des matériels ;
- garantir la calibration (calibrage + réglage) des analyseurs ;
- assurer les analyses de référence et leur suivi sur les analyseurs.

Activités principales (laborantin +) :

- effectuer les opérations d'analyses de référence à partir des protocoles réglementaires (méthode Gerber, noir amido, etc.) ;
- préparer les produits nécessaires pour les analyses suivant les normes ou recommandations du fabricant ;
- préparer les laits témoins ;
- effectuer les recherches des causes des anomalies ;
- faire le suivi des chaînes qualité (contrôles réguliers selon protocoles infrarouge circuits inter-laboratoires, CECALAIT, interne) ;
- valider les résultats du lait de contrôle ;
- pouvoir traiter les anomalies de résultats.

Responsable de laboratoire

Missions :

- assurer l'encadrement technique et humain du laboratoire ;
- assurer les relations extérieures du laboratoire.

Activités principales :

- organiser le travail du laboratoire ;
- assurer un appui technique aux agents de terrain ;
- développer les outils et méthodes de suivi du laboratoire et de prélèvement d'échantillons ;
- informer la direction sur le fonctionnement du laboratoire ;
- gérer les relations avec les fournisseurs, les éleveurs, les ANCL, les agents de terrain... ;
- interpréter les résultats des chaînes de supervision et des circuits interlaboratoires ;
- traiter les anomalies de résultats.

POSSIBILITES D'EVOLUTION DE CARRIERE.

Fonctions 'terrain'

Tableau non reproduit (consulter la brochure papier 3611).

POSSIBILITES D'EVOLUTION DE CARRIERE.

Fonctions 'laboratoire'

Tableau non reproduit (consulter la brochure papier 3611).

Compléments apportés à l'annexe I

En vigueur non étendu

Coordinateur du contrôle de performances

Missions : celles de l'agent de pesée, secrétaire d'élevage, plus :

- être le référent « pesées » en accompagnant les agents de pesée et les secrétaires d'élevage de son secteur géographique ;
- participer à la sélection des candidats agents de pesée ;
- assurer les formations au contrôle de performances des agents de pesée et des éleveurs B ;
- accompagner les agents dans le cadre du SMQ du contrôle de performances ;
- participer à l'amélioration des processus de gestion des activités de pesée ;
- assurer la gestion des remplacements sur son secteur ;
- garantir les flux de matériels de CP sur son secteur ;
- assurer des tâches administratives liées à la relation client.

Activités principales :

- contribuer aux relations entre le siège et l'adhérent ;
- organiser la répartition de l'activité de contrôle des performances en gérant le planning prévisionnel des agents de pesée et des secrétaires d'élevage de sa zone ;
- participer à la logistique du contrôle de performances ;
- participer au traitement des données du contrôle de performances ;
- assurer la gestion et le suivi des remplacements des secrétaires d'élevage et des agents de pesée de sa zone ; les remplacer lui-même, le cas échéant, en cas d'absence ;
- organiser la sélection des candidats et participer à la réalisation des entretiens de recrutement des agents de pesée ;
- assurer la formation des nouvelles recrues chargées des pesées ;
- valider les compétences des agents de pesée en situation de traite ;
- assurer les visites d'évaluation, les visites inopinées et les contrôles du lendemain sur son secteur ;
- participer aux vérifications des matériels de mesure et de prélèvement du secteur ;
- contribuer à la promotion de l'entreprise.

Pédicure bovin

Missions :

- réaliser le parage fonctionnel et curatif dans la sécurité des hommes et des bovins ;

- à partir de l'identification des lésions et des maladies des pieds, conseiller l'éleveur sur les mesures préventives à mettre en œuvre ;
- garantir l'entretien du matériel spécifique requis par son activité.

Activités principales :

- élaborer son planning d'intervention ;
- organiser le chantier de parage ;
- réaliser le parage ;
- enregistrer les observations de lésions et maladies ;
- apporter l'appui et les conseils techniques individuels aux éleveurs à partir de l'analyse et de la valorisation des critères observés ;
- participer à la formation d'éleveur et de conseiller ;
- assurer la facturation des prestations réalisées en élevage et le recouvrement des sommes dues ;
- s'assurer de son approvisionnement en outils et autres consommables requis par son activité ;
- assurer le service après-vente des interventions de parage ;
- contribuer à la promotion de l'entreprise.

Vétérinaire-conseil et responsable d'un plan sanitaire d'élevage (PSE)

Missions :

- être le référent dans son domaine d'expertise auprès des conseillers et des éleveurs ;
- assumer la responsabilité de la mise en place et du suivi du PSE.

Activités principales :

- assurer la formation et l'information des conseillers et des éleveurs dans son domaine ;
- assurer la veille et la prospective dans son domaine, de manière à proposer toute innovation susceptible de répondre aux besoins des adhérents et d'améliorer la compétence des conseillers et le service ;
- réaliser des visites d'expertise auprès des adhérents individuellement ou en groupe ;
- assumer la responsabilité de la gestion de la pharmacie dans le cadre du PSE ;
- réaliser les visites d'élevage dans le cadre du PSE ;
- contribuer à la promotion de l'entreprise.

Annexe II : Méthode d'évaluation Convention collective nationale du 16 septembre 2002

Description de la méthode

Annexe II : Méthode d'évaluation

En vigueur étendu

L'évaluation des fonctions est réalisée conformément à la méthode critérielle.

Cette méthode consiste à faire l'analyse des exigences nécessaires à la tenue normale de chacune des fonctions à l'aide des 8 critères suivants :

- formation et expérience professionnelle (FEP) ;
- expression orale et écrite (EOE) ;
- application logique (ALG) ;
- organisation du travail (ODT) ;
- capacités relationnelles (CRL) ;
- complexité, difficulté du travail (CDT) ;
- autonomie, contrôle (ACL) ;
- responsabilité, encadrement (REC).

Pour chacun d'eux, 6 degrés hiérarchisés par difficulté croissante (de 1 à 6) ont été décrits (cf. grille d'évaluation ci-après).

A chaque degré, un " poids " a été affecté conformément au tableau suivant :

DEGRE	POIDS
1	12
2	16
3	20
4	26
5	34
6	45

Les critères n'ont pas été pondérés. Ainsi, le poids d'une fonction correspond à la somme des poids de chacun des critères.

Cette méthode est destinée à faciliter largement :

- les travaux et processus d'évaluation ;
- l'objectivité et l'équité des évaluations ;
- la communication avec l'ensemble des partenaires ;
- la maintenance des travaux. Mise en oeuvre de la méthode

L'évaluation est réalisée par une commission :

- associant des représentants de la direction et des salariés ;
- composée de 6 à 10 membres ;
- fonctionnant sur le principe du consensus ;
- animée par un " animateur ", garant de la bonne utilisation de la méthode ;
- aidée d'un secrétaire de séance qui transcrit les degrés choisis et les raisons objectives du choix pour assurer la traçabilité des travaux (cf. fiche " Evaluation de la fonction ") ;

- évaluant les critères les uns après les autres, en évitant de les confondre ;
- en évitant de procéder trop systématiquement et trop prématurément à des comparaisons entre fonctions ;
- en faisant abstraction de la personne, il ne s'agit pas d'évaluer le titulaire de la fonction ;
- en respectant la règle des " 80-20 ", c'est-à-dire en prenant en compte ce qui est attendu de la fonction de façon permanente et régulière (80 % des cas) et non ce qui est attendu de manière plus occasionnelle (20 % des cas).

A la fin du processus d'évaluation, une séance de travail doit être consacrée à la vérification et à l'harmonisation des travaux (équité et cohérence).

Fiche : EVALUATION DE LA FONCTION

Fiche non reproduite (voir la brochure papier 3611).

Méthode d'évaluation des emplois 1. Formation et expérience professionnelle (FEP)

Annexe II : Méthode d'évaluation.

En vigueur étendu

DEGRE : 1.

LE TITULAIRE :

Doit posséder des connaissances acquises généralement par :

- aucun diplôme (scolarité obligatoire)
- ou un niveau CAP - BEP débutant à 2 ans

DEGRE : 2.

LE TITULAIRE :

Doit posséder des connaissances acquises généralement par :

- un niveau CAP - BEP + expérience de 3 à 5 ans
- ou un niveau BAC - BTA débutant à 2 ans

DEGRE : 3.

LE TITULAIRE :

Doit posséder des connaissances acquises généralement par :

- un niveau CAP - BEP + expérience de plus de 5 ans
- ou un niveau BAC - BTA + expérience de 3 à 5 ans
- ou un niveau BTS débutant à 2 ans

DEGRE : 4.

LE TITULAIRE :

Doit posséder des connaissances acquises généralement par :

- un niveau CAP - BEP + expérience de plus de 10 ans
- ou un niveau BAC - BTA + expérience de plus de 5 ans
- ou un niveau BTS + expérience de 3 à 5 ans
- ou un niveau ingénieur débutant à 2 ans

DEGRE : 5.

LE TITULAIRE :

Doit posséder des connaissances acquises généralement par :

- un niveau BAC - BTA + expérience de plus de 10 ans
- ou un niveau BTS + expérience de plus de 5 ans
- ou un niveau ingénieur + expérience de 3 à 5 ans

DEGRE : 6.

LE TITULAIRE :

Doit posséder des connaissances acquises généralement par :

- un niveau BTS + expérience de plus de 10 ans
- un niveau ingénieur + expérience de plus de 5 ans

2. Expression orale et écrite (EOE)

Annexe II : Méthode d'évaluation

En vigueur étendu

DEGRE : 1

LE TITULAIRE :

Ecrit des mentions simples sur des formulaires ou documents préétablis sur la base de consignes existantes et claires.

Donne des indications orales simples ou rend compte de façon succincte de son activité.

OBSERVATIONS

Peu de communication orale.

DEGRE : 2

LE TITULAIRE :

Met en forme, à partir d'instructions et d'éléments connus ou vécus, des lettres, notes ou documents simples (compte rendu d'intervention, description succincte d'un événement ou incident ..).

A une question ou une demande, y répond oralement, en général immédiatement, et peut fournir des explications complémentaires, si nécessaire.

OBSERVATIONS

Réponse en général immédiate à une question plus quelques explications.

DEGRE : 3

LE TITULAIRE :

Rédige et met en forme des comptes rendus de réunion, des textes simples dont le contenu est essentiellement objectif (décisions, plannings, etc.) et ne nécessite pas d'interprétation (au plus une synthèse brute).

Est amené à suivre ou à participer à une réunion ou à un entretien professionnel, et à intervenir occasionnellement sur demande, ou pour avoir une clarification de certains points.

OBSERVATIONS

Réflexion ou analyse minimale sur le sujet ou l'objet de l'échange.

DEGRE : 4

LE TITULAIRE :

Rédige des textes (comptes rendus de réunions, synthèses de lectures) exigeant une grande précision dans les termes utilisés. Il ne s'agit plus seulement de transcrire des points factuels, mais de mettre en valeur des arguments, des interventions en respectant leur logique et leurs nuances. Le plan est en général déterminé à l'avance.

Est amené à échanger oralement des informations et des arguments lors d'entretiens ou de réunions, le plus souvent avec des interlocuteurs habituels.

OBSERVATIONS

Interlocuteur à part entière dans l'entretien ou la réunion, le plus souvent d'autres interlocuteurs habituels.

DEGRE : 5

LE TITULAIRE :

Conçoit de façon pratiquement autonome, rédige et structure des dossiers complets ou articles à partir d'informations et de données dont certaines sont à rechercher et à analyser. Certains dossiers ou documents peuvent être nouveaux.

Participe activement à des réunions internes ou externes et est amené à échanger oralement des informations et des arguments lors d'entretiens ou de réunions, le plus souvent avec des interlocuteurs de types différents.

Est capable de préparer et de présenter un exposé oral.

OBSERVATIONS

Idem, mais le plus souvent avec des interlocuteurs de types différents.

DEGRE : 6

LE TITULAIRE :

Doit être capable de préparer et d'animer régulièrement des réunions avec des interlocuteurs externes sur des sujets pouvant être conflictuels, les intérêts pouvant être divergents.

Peut être amené à faire un exposé oral sur des thèmes complexes ou délicats.

Est amené à négocier et à trouver une solution satisfaisante pour les deux parties. **OBSERVATIONS**

Animation fréquente et négociation.

**3. Application logique (ALG)
Annexe II : Méthode d'évaluation**

En vigueur étendu

DEGRE : 1

LE TITULAIRE :

Sait lire et écrire des chiffres ou des nombres, les ordonner.

Peut être amené à saisir des données sur ordinateur en suivant une procédure précise.

Utilise certains matériels habituels de bureau (photocopieur, fax) **OBSERVATIONS**

Lecture et écriture de nombres.

DEGRE : 2

LE TITULAIRE :

Maîtrise les 4 opérations de base et est capable de les combiner (règle de trois, pourcentage...).

Utilise un ou plusieurs logiciels courants (traitement de texte) dans ses fonctionnalités minimales.

Fait appel à l'assistance d'un tiers pour traiter les anomalies et les difficultés.

DEGRE : 3

LE TITULAIRE :

Sait appliquer des formules mathématiques simples (graphes simples, équations ..).

Utilise un ou plusieurs logiciels courants (traitement de texte, tableur) sur l'ensemble de ses fonctionnalités classiques (gestion de fichier, tri de données, mise en page particulière, tableaux classiques).

Est autonome pour se sortir des difficultés classiques de fonctionnement (sur un logiciel, à l'impression, sur le matériel de base de son métier).

OBSERVATIONS

Formules mathématiques simples.

DEGRE : 4

LE TITULAIRE :

Doit savoir appliquer, en suivant les consignes, des formules mathématiques ou scientifiques plus complexes (statistiques, chimie, physique...) et comparer ou analyser des données.

Utilise un ou plusieurs logiciels/matériels courants (laboratoire...) dans des applications pouvant être très variées et parfois complexes. **OBSERVATIONS**

Formules mathématiques ou scientifiques plus complexes, comparaison de données, analyse de premier niveau.

DEGRE : 5

LE TITULAIRE :

Doit savoir interpréter des résultats chiffrés d'analyse ou d'étude, en faire la synthèse et bâtir des hypothèses.

Maîtrise les logiciels courants dans leurs utilisations les plus complexes (macro-instructions, communication, bases de données, graphiques et schémas élaborés).

OBSERVATIONS

Interprétations, hypothèses.

DEGRE : 6

LE TITULAIRE :

Doit savoir analyser complètement et de façon autonome un problème, élaborer les pistes de solution, créer des solutions et établir des prévisions complexes.

Utilise éventuellement d'autres logiciels spécifiques et complémentaires nécessaires au métier.

OBSERVATIONS

Décisions, prévisions.

4. Organisation du travail (ODT)

Annexe II : Méthode d'évaluation

En vigueur étendu

DEGRE : 1

LE TITULAIRE :

Organise de façon très limitée son travail. Celui-ci est en général organisé par le responsable ou une autre personne. Chaque séquence de travail est homogène et les tâches sont successives et assez indépendantes les unes des autres.

OBSERVATIONS :

Travail organisé par d'autres.

DEGRE : 2

LE TITULAIRE :

Tient compte dans l'organisation de son travail de plusieurs activités ou tâches simples, définies par avance, qui peuvent être conduites en parallèle.

L'organisation porte essentiellement sur la succession d'opérations interdépendantes qui constituent une activité spécifique. Les conflits de priorité ou les difficultés sont traités avec l'aide du responsable.

OBSERVATIONS :

Organisation de ses tâches simples en général.

DEGRE : 3

LE TITULAIRE :

Organise son travail en fonction des demandes multiples, mais simples (pouvant aller jusqu'à la recherche de certaines informations), qui lui parviennent d'un ou plusieurs interlocuteurs internes au service. Ces demandes sont en général habituelles ou alors accompagnées de consignes précises (délais, nature et importance des travaux).

Peut planifier le travail de quelques personnes.

OBSERVATIONS :

Organisation de ses tâches à partir de demandes multiples et variées venant surtout de l'interne.

DEGRE : 4

LE TITULAIRE :

Organise son activité en fonction des demandes multiples, parfois complexes (pouvant aller jusqu'à la recherche de certaines informations), qui lui parviennent d'un ou plusieurs interlocuteurs internes ou externes au service. La demande n'est pas toujours prévisible, et il appartient au titulaire d'évaluer sa charge de travail avant de s'engager sur des délais.

Peut être amené à organiser et/ou animer le travail de quelques personnes.

OBSERVATIONS :

Idem, mais demandes plus complexes provenant assez souvent de l'externe.

Objectifs court et moyen terme.

DEGRE : 5

LE TITULAIRE :

Organise son activité en fonction des missions et objectifs qui lui ont été fixés. Les demandes et sollicitations sont multiples, fréquentes, simples ou complexes. Elles peuvent provenir de l'intérieur ou de l'extérieur de l'institution.

Les missions et objectifs ont souvent pour horizon, outre le court terme, des échéances à moyen terme, et nécessitent une anticipation de la charge de travail à venir.

Est amené à organiser et/ou animer le travail d'une équipe ou d'un projet.

OBSERVATIONS :

Organisation de ses activités à partir de missions et objectifs à atteindre à plus long terme.

DEGRE : 6

LE TITULAIRE :

Organise son activité de façon quasi autonome, la fait évoluer et gère souvent plusieurs priorités de front, mais doit tenir compte en plus des activités et disponibilités des autres personnes de l'organisme (présence ou absence, charge de travail des autres, fonctionnement d'ensemble de l'organisme).

Organise les activités d'un ou plusieurs services.

OBSERVATIONS :

Organisation de l'ensemble d'un ou de plusieurs services.

5. Capacités relationnelles (CRL)

Annexe II : Méthode d'évaluation

En vigueur étendu

DEGRE : 1

LE TITULAIRE :

N'est confronté qu'à des relations qui ne nécessitent que l'application des règles normales de courtoisie et de bon voisinage (formules de politesse, présentation).

OBSERVATIONS :

Bases relationnelles.

DEGRE : 2

LE TITULAIRE :

Doit fournir des renseignements factuels dont la qualité tient essentiellement dans la précision et la fidélité des informations transmises.

Peut être amené à accueillir, orienter ou faire patienter des personnes connues ou non, physiquement ou au téléphone.

OBSERVATIONS :

Echanges sans enjeu véritable.

DEGRE : 3

LE TITULAIRE :

Est amené à gérer des situations de travail où il s'agit d'éclairer et d'influencer autrui en faisant valoir des arguments objectifs de nature technique (données extraites d'un document ou d'un dossier) ou fonctionnelle (éléments issus d'une procédure d'organisation ou des pratiques habituelles du service).

Doit savoir entretenir des relations simples avec un groupe.

OBSERVATIONS :

Echanges interpersonnels avec enjeu ou avec un groupe sans enjeu.

Echanges surtout de nature technique ou factuelle.

DEGRE : 4

LE TITULAIRE :

Est amené à gérer des situations de travail où il convient d'influencer son interlocuteur par des arguments mettant en relief des principes, des valeurs ou de la conviction personnelle.

L'analyse précise du contexte relationnel et de son objet est indispensable pour que la situation puisse être gérée correctement.

OBSERVATIONS :

Echanges interpersonnels en face à face imposant une adaptation au comportement d'autrui.

Peut animer une réunion d'information (remise de résultat, présentation d'un service ..).

DEGRE : 5

LE TITULAIRE :

Est amené à gérer des situations de travail où les interlocuteurs peuvent être multiples et variés, dans certains cas constitués en groupe.

Il peut animer un groupe et conduire une réunion.

OBSERVATIONS :

Echange interprofessionnel en groupe imposant une adaptation au comportement d'autrui.

Peut animer un groupe et conduire une réunion de recherche de solution.

DEGRE : 6

LE TITULAIRE :

Est amené à maîtriser des situations de travail où les interlocuteurs ou les groupes peuvent être hostiles ou réticents.

Est capable de traiter des conflits et de négocier pour répondre aux demandes diverses et faire face à des intérêts divergents.

OBSERVATIONS :

Interlocuteurs ou groupes pouvant être hostiles ou réticents.

Peut animer un groupe et conduire une réunion de résolution de conflit.

6. Complexité

Difficulté de travail (CDT)

Annexe II : Méthode d'évaluation

En vigueur étendu

DEGRE : 1

LE TITULAIRE :

Doit comprendre les instructions écrites ou orales et les exécuter en faisant appel aux habitudes de travail ou, en cas de problème, à des solutions simples le plus souvent prédéterminées.

Est amené à faire appel à la mémoire de situations similaires pour trouver la solution qui s'impose.

OBSERVATIONS :

Appel aux habitudes de travail ou à la mémoire.

DEGRE : 2

LE TITULAIRE :

Procède, en cas de problème, à un minimum d'analyse et de vérification de quelques éléments ou données pour situer la difficulté.

Trouve la solution bien souvent dans la remise en ordre de ces éléments non conformes.

OBSERVATIONS :

Vérification de quelques éléments et remise en ordre.

DEGRE : 3

LE TITULAIRE :

Réalise, en cas de problème, un diagnostic rapide de la situation, mais les éléments défailants peuvent être interdépendants.

Doit choisir la solution parmi plusieurs possibilités connues et déjà expérimentées.

OBSERVATIONS :

Diagnostic rapide et choix d'une solution parmi plusieurs connues.

DEGRE : 4

LE TITULAIRE :

Doit, en cas de problème, réaliser un diagnostic plus complexe qui nécessite souvent le recueil et l'analyse d'informations plus nombreuses (prédéterminées) pour situer la difficulté.

Pour trouver la solution, est amené à réaliser en général une petite étude.

OBSERVATIONS :

Diagnostic complexe, recueil d'information et petite étude avant de choisir la solution la plus appropriée dans un domaine.

DEGRE : 5

LE TITULAIRE :

Idem, mais ici le diagnostic nécessite d'identifier, de rechercher et d'analyser les informations pertinentes (non prédéterminées).

La solution est plus complexe et longue à trouver, elle doit être élaborée, testée et validée.

OBSERVATIONS :

Diagnostic complexe et recherche des informations pertinentes et élaboration de la solution adéquate dans un domaine.

DEGRE : 6

LE TITULAIRE :

Doit prendre en compte plusieurs problèmes ou domaines à la fois, dont les causes et les solutions peuvent être interdépendantes.

La solution se présente souvent comme étant le meilleur compromis entre des objectifs pouvant être divergents.

OBSERVATIONS :

Résolution de plusieurs problèmes interdépendants dans des domaines interdépendants.

7. Autonomie
Contrôle (ACL)
Annexe II : Méthode d'évaluation

En vigueur étendu

DEGRE : 1

LE TITULAIRE :

Respecte des consignes simples et précises, écrites ou orales, mais concernant une ou quelques opérations à réaliser.

Les moyens et outils élémentaires sont quasiment indiqués.

Le contrôle ou l'auto-contrôle de la réalisation de l'opération est immédiat.

OBSERVATIONS :

Respect de consignes simples.

DEGRE : 2

LE TITULAIRE :

Suit des instructions de travail pouvant être plus nombreuses indiquant la nature des résultats à obtenir en quantité et qualité.

Il s'agit ici de réaliser une succession prédéterminée de travaux, à partir d'un mode opératoire.

Peut modifier, si nécessaire, l'ordre des opérations.

Le contrôle du résultat est en général immédiat.

OBSERVATIONS :

Travail à partir d'instructions plus nombreuses et/ou variées.

DEGRE : 3

LE TITULAIRE :

Applique la ou les méthode(s) indiquée(s), le plus souvent déjà connues, pour obtenir les résultats demandés.

N'a pas à choisir la méthode, mais à l'appliquer en veillant à la qualité des données ou éléments utilisés.

Les objectifs de travail et le contrôle restent à court terme.

Le contrôle s'opère par un compte rendu régulier de l'avancement des travaux.

OBSERVATIONS :

Application d'une méthode indiquée.

DEGRE : 4

LE TITULAIRE :

Doit choisir la ou les méthode(s) les plus appropriée(s) parmi un ensemble limité de possibilités, en général déjà connues.

Peut être amené à les adapter pour améliorer la qualité des résultats ou pour tenir compte de certaines contraintes.

Les objectifs de travail restent à court terme, mais le contrôle se fait le plus souvent a posteriori, à la fin d'une action.

OBSERVATIONS :

Choix d'une méthode parmi plusieurs déjà connues.

DEGRE : 5

LE TITULAIRE :

Doit définir et dans certains cas élaborer ses ou des procédures ou méthodes de travail en anticipant les problèmes ou difficultés qui pourraient se présenter.

Les objectifs de travail sont plutôt à moyen terme.

Le contrôle s'exerce sur le niveau d'atteinte des objectifs de l'activité.

OBSERVATIONS :

Définition ou élaboration de méthode.

DEGRE : 6

LE TITULAIRE :

Définit ses propres activités et décide ou agit à partir de directives générales.

Est amené à faire des choix qui touchent au fonctionnement ou à la politique générale de l'organisme.

Les objectifs de travail sont à plus long terme.

Le contrôle s'exerce sur un résultat global.

OBSERVATIONS :

Définition d'activités à partir de directives générales.

8. Responsabilité - Encadrement (REC)

Annexe II : Méthode d'évaluation

En vigueur étendu

DEGRE : 1

LE TITULAIRE :

Doit assurer la bonne réalisation des tâches qui lui sont confiées et l'utilisation correcte des moyens mis à disposition.

OBSERVATIONS :

Réalisation de tâches et utilisation correcte de matériel.

DEGRE : 2

LE TITULAIRE :

Doit assurer de plus la qualité des résultats obtenus, tout en prenant en considération les contraintes de son environnement immédiat.

La connaissance de l'amont et de l'aval de son emploi ou processus de travail est nécessaire.

OBSERVATIONS :

Connaissance des emplois amont et aval.

DEGRE : 3

LE TITULAIRE :

Doit, en outre, bien connaître les emplois environnants afin de réaliser ses propres travaux dans les meilleures conditions d'efficacité.

La connaissance des activités latérales est nécessaire.

Peut être amené à superviser le travail de quelques personnes.

OBSERVATIONS :

Idem, mais de plus connaissance des activités latérales.

Supervision de quelques personnes.

DEGRE : 4

LE TITULAIRE :

Doit prendre en compte le fait que son travail conditionne directement et fortement la qualité des activités d'autres personnes internes ou externes, sans avoir de rôle hiérarchique.

Dans certains cas, la responsabilité peut s'exercer sur le travail d'une équipe homogène.

OBSERVATIONS :

Impact sur d'autres services.

Encadrement d'une équipe homogène.

DEGRE : 5

LE TITULAIRE :

Assume une responsabilité qui peut s'exercer de trois façons :

- soit animer une équipe de collaborateurs occupant des métiers différents,
- soit intervenir en appui ou conseil de quelques personnes de l'environnement réalisant des activités différentes (sans rôle hiérarchique).
- soit peut engager la responsabilité de l'entreprise par ses décisions ou propositions.

OBSERVATIONS :

Encadrement d'une équipe avec des métiers différents.

Rôle d'appui ou de conseil d'autres personnes.

DEGRE : 6

LE TITULAIRE :

Assume une responsabilité qui peut s'exercer de deux façons :

- soit animer l'ensemble du personnel et des services de l'organisme,
- soit intervenir en expert sur l'ensemble des services (sans rôle hiérarchique).
- soit engager la responsabilité de l'entreprise par ses décisions.

OBSERVATIONS :

Encadrement de plusieurs services.

Rôle d'expert sur l'ensemble des services.

Annexe III : Poids et classifications des fonctions Convention collective nationale du 16 septembre 2002

Annexe III : Poids et classifications des fonctions.

En vigueur non étendu

Poids des fonctions repères

La commission paritaire nationale a évalué chacune des fonctions repères. Le niveau retenu pour chacun des 8 critères et le poids de la fonction sont donnés pour chaque fonction dans le tableau suivant.

Borne de classes

Huit classes ont été définies par des bornes de poids minimum et maximum. Ces bornes sont données dans le tableau suivant.

Affectation d'une fonction dans une classe

À l'issue du travail d'évaluation des fonctions de l'OCL, le poids de la fonction est calculé. Ce poids permet de déterminer la classe à laquelle cette fonction est rattachée.

Fonctions repères	FEP	EOE	ALG	ODT	CRL	CDT	ACL	REC	Poids	Classe	écart
Employé de bureau	1	1	1	2	1	1	1	1	100	I	15
Agent de pesée CL	1	1	2	1	2	1	1	1	104		
Agent de liaison	1	2	1	2	1	2	1	1	108		
Opérateur sur analyseur automatique	1	1	1	2	1	2	1	2	108		
									115		
									116	II	20
Agent de pesée	1	2	2	2	2	2	2	2	124		
Secrétaire d'élevage											
Secrétaire technique	2	2	2	2	2	2	2	2	128		
									135		
									136	III	20
Aide-comptable	2	2	3	2	2	2	3	2	136		
Secrétaire administratif	2	2	3	2	2	2	3	2	136		
Secrétaire administratif	2	2	3	2	2	2	3	2	136		
Aide-comptable	2	2	3	2	2	2	3	2	136		
Pédicure bovin	2	2	2	2	3	3	3	2	140		
Contrôleur machine à traire	2	2	2	3	3	3	3	2	144		
Laborantin	2	2	2	3	3	3	3	2	144		
									155		
									156	IV	
Coordinateur de contrôle de performances	2	3	3	3	3	3	3	3	156		
Secrétaire de direction	3	3	3	3	3	3	3	3	160		
Conseiller technique d'élevage	3	3	3	3	3	3	3	3	160		
									175		
									176	V	25
Technicien de laboratoire	3	3	3	4	3	4	3	4	178		
Conseiller machine à traire	3	4	3	3	4	4	4	3	184		
Conseiller technico-éco spécialisé d'élevage	3	4	4	3	4	4	3	4	190		
Conseiller technique spécialisé d'élevage	3	4	4	3	4	4	3	4	190		
Assistant de direction	4	4	3	4	4	3	4	4	196		
									200		
									201	VI	25
									225		
									226	VII	30
Conseiller animateur	4	5	4	5	5	4	4	4	232		
Formateur											
Conseiller d'exploitation	5	4	5	4	4	5	4	4	232		
Responsable de laboratoire	4	4	4	5	4	4	5	5	232		
Chef comptable	5	3	5	4	3	5	5	5	236		
Assistant de direction	5	3	5	4	3	5	5	5	236		
Chef comptable											
Animateur d'équipe	4	5	4	5	5	4	4	5	240		
									255		
									256	VIII	35
Vétérinaire-conseil	5	5	5	4	5	5	5	5	264		
Responsable d'encadrement	5	5	5	5	5	6	4	5	275		
Responsable méthode	5	5	6	5	5	5	5	4	275		
									290		

Accord paritaire du 16 septembre 2002 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle de conseiller technique en élevage du contrôle laitier

Préambule

Création d'un certificat de qualification professionnelle de conseiller technique en élevage du contrôle laitier.

En vigueur étendu

Vu les dispositions de l'article L. 933-2, alinéa 2, du code du travail, qui prévoient la possibilité pour les branches professionnelles de reconnaître, par la voie de la négociation, des qualifications acquises du fait d'actions de formation ;

Considérant que l'évolution des activités des organismes de contrôle laitier (ci-après ' OCL ') et les transformations de l'environnement dans lequel ces activités se déroulent génèrent des besoins en compétences nouveaux ;

Considérant que le personnel des OCL est confronté de ce fait à de nouvelles exigences et que les OCL ont mis en place des cycles de formation pour accompagner l'évolution des compétences de leurs salariés ;

Considérant que la formation continue et notamment la formation interne délivrée dans le cadre des contrats en alternance ne sont pas certifiées dans notre secteur d'activité ;

Considérant qu'il appartient à la branche de certifier les parcours de formation spécifiques :

Accord étendu sous réserve du respect des dispositions de l'arrêté du 9 juin 1999 (Journal officiel du 23 juin 1999) portant création et fixant les conditions de délivrance du certificat de spécialisation ' technicien-conseil en production laitière ' (arrêté du 27 janvier 2003, art. 1er).

Création d'un certification de qualification professionnelle conseiller technique en élevage du contrôle laitier

Création d'un certificat de qualification professionnelle de conseiller technique en élevage du contrôle laitier.

Article 1er

En vigueur étendu

Les organisations signataires, désireuses de développer une politique de certification des parcours de formation au moyen de ' certificats de qualification professionnelle (CQP) ', décident de créer un CQP conseiller technique en élevage du contrôle laitier.

Champ d'application

Création d'un certificat de qualification professionnelle de conseiller technique en élevage du contrôle laitier.

Article 2

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la CCN contrôle laitier du 16 septembre 2002.

Définition du CQP conseiller technique en élevage du contrôle laitier

Création d'un certificat de qualification professionnelle de conseiller technique en élevage du contrôle laitier.

Article 3

En vigueur étendu

Le CQP conseiller technique en élevage du contrôle laitier permettra de certifier les parcours de formation suivis par les agents qui assurent des missions de mise en oeuvre du contrôle de performances et de conseil aux producteurs de lait au sein d'un OCL. Les missions assurées par ces agents correspondent à la fonction repère conseiller technique en élevage définie dans la CCN du 16 septembre 2002.

Financement de la formation

Création d'un certificat de qualification professionnelle de conseiller technique en élevage du contrôle laitier.

Article 4

En vigueur étendu

La formation conduisant à ce CQP sera financée dans le cadre des dispositifs réglementaires en vigueur pour la formation professionnelle continue : plan de formation de l'entreprise, contrats en alternance, congé individuel de formation ...

Mise en oeuvre et voies d'accès au CQP

Création d'un certificat de qualification professionnelle de conseiller technique en élevage du contrôle laitier.

Article 5

En vigueur étendu

Le CQP est mis en oeuvre par l'OCL employeur en partenariat avec un centre de formation agréé par la branche, dans le cadre d'un cahier des charges défini par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation (CPNEF) de la branche contrôle laitier.

Le cahier des charges national décrit les normes à respecter et les moyens à réunir pour la mise en place du parcours de formation et d'évaluation dans les OCL et les centres de formation partenaires.

Deux catégories de salariés sont distinguées :

- les nouveaux entrants dans la fonction conseiller technique en élevage qui suivent en parallèle de leur intégration dans un OCL une formation préparant au certificat de spécialisation technicien-conseil en production laitière (titre délivré par le ministère de l'agriculture) ;
- les salariés en cours d'emploi dans un OCL pour lesquels un dispositif spécifique de formation et de qualification est mis en place.

Pour chaque catégorie, le cahier des charges national se compose de 5 chapitres décrivant :

- l'architecture nationale du dispositif de certification (rôles et prérogatives des différents intervenants) ;
- le référentiel-cadre national de la fonction conseiller technique en élevage du contrôle laitier ;
- les objectifs et les moyens à mettre en oeuvre pour la formation et la validation des connaissances dans le centre de formation ;
- les objectifs et les moyens à mettre en oeuvre pour l'accompagnement et la validation des compétences dans les organismes de contrôle laitier ;
- les principes de mise en oeuvre du CQP (inscription, calendrier ..).

Le cahier des charges est géré par la commission nationale paritaire emploi-formation de la branche contrôle laitier. La CPNEF peut modifier le cahier des charges du CQP sans remise en cause de l'accord de création du CQP, après avis d'une cellule ingénierie composée de représentants des organismes de contrôle laitier, des partenaires sociaux et des centres de formation. La fédération française de contrôle laitier assure l'animation et le secrétariat de la cellule ingénierie.

Délivrance du certificat de qualification professionnelle

Création d'un certificat de qualification professionnelle de conseiller technique en élevage du contrôle laitier.

Article 6

En vigueur étendu

Le CQP est délivré par la commission nationale paritaire emploi-formation de la branche contrôle laitier à l'issue des parcours de formation, des épreuves d'évaluation et des jurys et commissions de validation mis en oeuvre dans les centres de formation agréés et dans les organismes de contrôle laitier, conformément aux dispositions prévues dans le cahier des charges.

La CPNEF se réunit au moins 1 fois par an pour procéder à la délivrance des CQP.

Conditions de suivi du CQP

Création d'un certificat de qualification professionnelle de conseiller technique en élevage du contrôle laitier.

Article 7

En vigueur étendu

Le suivi des formations au CQP est réalisé au sein de l'entreprise et au niveau national :

- au sein de l'entreprise : les représentants élus du personnel sont informés et consultés sur les modalités de mise en place, de déroulement et de validation des CQP dans l'entreprise ;
- au niveau national : un point sur les actions de formations liées au CQP est fait annuellement en commission nationale paritaire emploi-formation.

Recours et arbitrage

Création d'un certificat de qualification professionnelle de conseiller technique en élevage du contrôle laitier.

Article 8

En vigueur étendu

En cas d'échec à l'une ou l'autre des 2 étapes de validation (centre de formation ou OCL), le candidat conserve le bénéfice du résultat positif acquis pendant une période de 2 ans au cours de laquelle il peut renouveler son inscription au CQP.

En cas de contestation, le candidat peut introduire un recours écrit auprès de la CPNEF. Les motifs du recours seront examinés en séance.

Position du CQP conseiller technique en élevage dans la CCN contrôle laitier
Création d'un certificat de qualification professionnelle de conseiller technique en élevage du contrôle laitier.

Article 9

En vigueur étendu

Les personnes ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle ne pourront se voir attribuer, dans la mesure où elles occupent un poste correspondant à cette qualification, une qualification inférieure au niveau 2 de la classe 4 de la grille de classification de la CCN contrôle laitier du 16 septembre 2002.

En cas de changement d'entreprise au sein de la branche, les effets liés à l'attribution du CQP sont transférés pour autant que le salarié soit affecté à un poste correspondant à cette qualification.

Durée de l'accord

Création d'un certificat de qualification professionnelle de conseiller technique en élevage du contrôle laitier.

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet de révision ou de dénonciation selon les modalités fixées aux articles 4 et 5 de la CCN contrôle laitier du 16 septembre 2002.

Entrée en vigueur

Création d'un certificat de qualification professionnelle de conseiller technique en élevage du contrôle laitier.

Article 11

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Demande d'extension

Création d'un certificat de qualification professionnelle de conseiller technique en élevage du contrôle laitier.

Article 12

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 16 septembre 2002.

Accord du 6 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Organisations patronales	La fédération française de contrôle laitier (FCL),
Organisations de salariés	La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO ; La fédération nationale de l'agriculture et des forêts (FNAF) CGT ; La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture (FSCOPA) CFTC ; Le syndicat national des agents du conseil agricole et rural (SNACAR) CGC ; L'union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire (UNSA),

Préambule

Formation professionnelle tout au long de la vie.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux du contrôle laitier, après avoir examiné les profondes modifications affectant le métier d'éleveur producteur de lait, font l'analyse que les organismes de contrôle laitier 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 OCL, ils affirment que les métiers de demain seront exercés par les femmes et les hommes qui font le contrôle laitier d'aujourd'hui.

En application de la loi 2004-391 du 4 mai 2004, ils souhaitent par le présent accord démontrer l'engagement de leur branche professionnelle pour favoriser l'accès à la formation tout au long de la vie.

Il a été convenu ce qui suit :

Champ de l'accord

Formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 1er

En vigueur étendu

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

- d'une part, les organismes de contrôle laitier du territoire métropolitain ci-après désignés par le sigle OCL ;
- d'autre part, l'ensemble des salariés de ces OCL, 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 d'une chambre d'agriculture.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 2

En vigueur étendu

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

Rôle

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

Il a notamment pour mission :

- d'identifier les évolutions prévisibles en termes de besoins de compétences et de qualifications professionnelles de manière à définir les objectifs et priorités de formation à prendre en compte par les entreprises dans leur plan de formation, leurs actions de professionnalisation et leur mise en oeuvre du droit individuel à la formation ;

- proposer la création de diplômes professionnels (licences professionnelles...) ;
- faire toute proposition utile d'évolution du chapitre IV, Classification professionnelle, de la CCN du 16 septembre 2002 à la commission nationale paritaire ;
- évaluer la mise en oeuvre du présent accord.

Composition

L'observatoire est composé des membres de la commission nationale paritaire.

Fonctionnement

L'observatoire est animé par le représentant de FCL. 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.

Objectifs et priorités de formation **Formation professionnelle tout au long de la vie.**

Article 3

En vigueur étendu

Les objectifs et priorités de formation pour les 3 prochaines années sont résumés, par type de public, dans le tableau ci-après. Ce tableau est précisé par des " fiches métiers " annexées à cet accord.

PUBLIC	OBJECTIF ET PRIORITE
Salariés exerçant une fonction administrative	<ul style="list-style-type: none"> - Action de formation visant à développer des compétences en vue d'exercer les missions d'assistance auprès des conseillers ou des cadres. - Actions de formation visant à développer la maîtrise d'un domaine de connaissance relevant du champ administratif. - Actions de formation visant à conforter la maîtrise des logiciels bureautiques.
Salariés exerçant une fonction d'agent de pesée ou de secrétaire d'élevage	<ul style="list-style-type: none"> - Actions de formation visant à acquérir des connaissances et développer des compétences en vue d'élargir son domaine d'intervention au-delà des activités standard liées au contrôle de performance. - Actions d'adaptation aux nouveaux outils et procédures.
Salariés exerçant une fonction de conseiller ou de technicien	<ul style="list-style-type: none"> - Actions d'adaptation aux nouveaux outils et procédures. - Actions de formation d'adaptation aux nouvelles exigences du métier (nouveaux domaines d'intervention et approfondissement des domaines existants) visant à favoriser l'adaptation dans l'emploi. - Actions de formation visant à maîtriser les démarches de conseil en vue de réaliser des prestations d'accompagnement de projet auprès des éleveurs. - Actions de formation visant à développer la maîtrise d'un domaine de connaissances techniques ou technico-économiques en vue de réaliser des interventions spécialisées en élevage.
Salariés exerçant une fonction d'encadrement	<ul style="list-style-type: none"> - Actions de formation visant à développer et renforcer les capacités managériales. - Actions de formation visant à développer un domaine d'expertise en vue de réaliser des interventions en élevage, des travaux de conception d'outils et de méthodes et des actions de formation à destination des conseillers. - Actions de formation visant à développer les capacités de formation et de transfert d'expertise.

Mise en oeuvre du contrat de professionnalisation **Formation professionnelle tout au long de la vie.**

Article 4

En vigueur étendu

Le principe, les publics visés, la nature et la durée du contrat de professionnalisation ainsi que les modalités de la formation sont définis par les articles L. 981-1 à L. 981-8 du code du travail.

En application de l'article L. 981-3, la durée de la formation préparant l'obtention :

- d'un certificat de spécialisation technicien-conseil en production laitière dans un centre de formation agréé par la commission paritaire du contrôle laitier ;
- d'un CQP ' Conseiller technique en élevage laitier ' ,

dans le cadre des contrats de professionnalisation peut être portée à un maximum de 40 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation dont la durée peut être portée à 24 mois.

En application des dispositions de l'article L. 983-1 du code du travail, les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation prévues à l'article L. 981-3 relatives au contrat de professionnalisation seront prises en charge par OPCA2, OPCA dont relève les entreprises du champ du présent accord tel que défini à l'article 1er, sur la base d'un forfait horaire de 9,15 Euros.

Ce forfait pourra éventuellement être modulé par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation (CPNEF) en fonction de la nature et du coût des prestations.

Mise en oeuvre des périodes de professionnalisation **Formation professionnelle tout au long de la vie.**

Article 5

En vigueur étendu

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir l'une des qualifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou de suivre des actions de formation non qualifiante dont les objectifs sont définis par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation (CPNEF).

Les signataires conviennent de déclarer les CQP de la branche au RNCP.

Ils conviennent également que, sur la base des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, la CNPEF définira les objectifs et caractéristiques générales des formations éligibles au titre des périodes de professionnalisation.

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

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

Développement du tutorat **Formation professionnelle tout au long de la vie.**

Article 6

En vigueur étendu

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

A ce titre, ils reconnaissent les actions du tutorat comme partie intégrante des formations et décident que, pour toute action de formation, l'intérêt d'une phase de tutorat soit évaluée.

Parallèlement, ils encouragent les OCL à professionnaliser les tuteurs en leur proposant des actions de formation spécifiques.

Ils confirment que le tuteur doit disposer du temps nécessaire pour accomplir sa mission pendant son temps de travail (cf. article 61 de la CCN du 16 septembre 2002).

Développement de l'apprentissage

Formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 7

En vigueur étendu

Les signataires souhaitent favoriser le développement d'une offre d'apprentissage par les centres de formation de manière à faciliter l'orientation des jeunes vers les métiers du conseil en élevage. A cet effet, ils conviennent de prendre tout contact utile avec les autres branches professionnelles du conseil en élevage et avec les centres de formation.

Mise en oeuvre du droit individuel à la formation

Formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 8

En vigueur étendu

Les signataires conviennent d'examiner la mise en oeuvre du droit individuel à la formation (DIF) après informations complémentaires sur le dispositif.

Mise en oeuvre du plan de formation

Formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 9

En vigueur étendu

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

- d'adaptation au poste de travail ;
- nécessitées par l'évolution des emplois et participant au maintien des salariés dans l'emploi ;
- participant au développement des compétences des salariés.

Les signataires conviennent d'examiner ultérieurement l'intérêt éventuel de préciser ces modalités de mise en oeuvre.

Egalité d'accès hommes/ femmes

Formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 10

En vigueur étendu

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

Ils conviennent que le rapport triennal sur la situation comparée des hommes et des femmes comportera un tableau indiquant, par fonction et pour les différents type de formation, le pourcentage de femmes et d'hommes y ayant accédé ainsi qu'une évaluation de l'atteinte des objectifs.

Dans les OCL, ces informations seront communiquées aux commissions formation des comités d'entreprises ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 11

En vigueur étendu

Les partenaires encouragent les OCL à faciliter la validation des acquis de leur expérience par leurs salariés.

Ils décident d'engager le travail de description du volet ' Adulte ' des référentiels du certificat de qualification professionnelle ' Conseiller technique en élevage du contrôle laitier '. Ainsi, les techniciens qui le souhaitent pourront faire valider leurs acquis professionnels.

Ils étudieront ultérieurement les modalités qui pourraient être définies pour faciliter les parcours de VAE des salariés soucieux de valider leurs acquis.

Lutte contre l'illettrisme

Formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 12

En vigueur étendu

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

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

Formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 13

En vigueur étendu

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 OCL de prendre toute mesure pour s'assurer de cette non-discrimination.

Révision

Formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 14

En vigueur étendu

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.

Durée

Formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 15

En vigueur étendu

Dans le souci de réexaminer les clauses du présent accord au vu de l'expérience et des précisions réglementaires, il est conclu pour une durée limitée au 30 juin 2005.

Entrée en vigueur

Formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 16

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature.

Dépôt

Formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 17

En vigueur étendu

Un exemplaire de la présente convention sera remis à chacune des organisations signataires et déposé au :

- service pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, en 5 exemplaires ;

- greffe du conseil des prud'hommes de Paris, en 1 exemplaire.

Extension

Formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 18

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 6 décembre 2004.

Avenant n° 6 du 25 mai 2005 relatif au travail à temps partiel

Signataires

Organisations patronales	La fédération française de contrôle laitier (FCL),
Organisations de salariés	La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture (FSCOPA) CFTC ; Le syndicat national des agents du conseil agricole rural (SNACAR) CGC ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO,

Modification de l'article 3 de l'avenant n° 3 du 2 juillet 2004

Travail à temps partiel

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 3 de l'avenant n° 3 du 2 juillet 2004 est le suivant :

Les dispositions du paragraphe 1 de la partie ' C. Clauses relatives au travail à temps partiel ' du chapitre VII relatif à la durée du travail de la convention collective nationale du contrôle laitier du 16 septembre 2002 sont remplacées par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Travail à temps partiel

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 25 mai 2005.

Avenant n° 1 du 15 novembre 2006 sur la formation professionnelle

Signataires

Organisations patronales	La fédération française de contrôle laitier (FCL),
Organisations de salariés	La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services annexes (FGTA) FO ; La fédération CFTC de l'agriculture (CFTC-Agri) ; Le syndicat national des agents du conseil agricole et rural (SNACAR) CGC ; L'union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire (UNSA 2A),

Modifications du chapitre B de l'article 9 « Conditions spécifiques aux salariés sous contrat à durée déterminée »

Article 1er

En vigueur étendu

Le chapitre B de l'article 9 est remplacé par le texte suivant :

9. 10. Principes

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

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

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

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

Le salarié peut demander à bénéficier de ses droits acquis au titre du DIF dès le début du 5e mois de son contrat.

9. 11. Mise en oeuvre

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

Le DIF ouvert au titre d'un CDD s'exerce hors temps de travail. Le salarié bénéficie de l'allocation de formation définie au III de l'article L. 932-1 du code du travail.

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

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

Lorsque, durant 2 années consécutives, le salarié et l'OCL sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, l'OPACIF assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un CIF, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par l'OPCA. Le salarié peut présenter sa demande à l'OPCA dès le début de la 3e année. En cas d'accord de l'OPCA, l'OCL est tenu de lui verser le montant de l'allocation de formation et des frais de formation calculés conformément à l'article L. 933-4 du code du travail et sur la base forfaitaire définie à l'article 5. 4. Les droits correspondants sont déduits des droits acquis par le salarié au titre du DIF. »

Modification de l'article 9.3 « Mise en oeuvre du DIF : calcul des droits »

Article 2

En vigueur étendu

Le 4e alinéa de l'article 9. 3 :

« Pour le calcul des droits au DIF, sont considérées comme du temps de travail, les absences pour :

- maladie et accident de la vie civile, lorsque ces périodes sont assimilées par la loi ou par la convention collective à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ;
- maladie professionnelle ;
- accident du travail ;
- congé de maternité et de paternité ;
- congé d'adoption. »

est supprimé.

(1) Article étendu sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail.

(Arrêté du 28 août 2007, art. 1er)

Modification de l'article 15 « Validation des acquis de l'expérience »

Article 3

En vigueur étendu

L'article 15 est remplacé par le texte suivant :

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

Extension

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Accord du 15 novembre 2006 relatif au dialogue social

Signataires	
Organisations patronales	La fédération française de contrôle laitier (FCL),
Organisations de salariés	La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services annexes (FGTA) FO ; La fédération CFTC de l'agriculture (CFTC-Agri) ; Le syndicat national des agents du conseil agricole et rural (SNACAR) CGC,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord collectif a pour objet de régler les rapports entre :

- d'une part, les organismes de contrôle laitier ci-après désignés par le sigle « OCL » ;
- d'autre part, l'ensemble des salariés de ces OCL, 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 d'une chambre d'agriculture.

Les directeurs d'OCL sont exclus de son champ d'application.

Conditions de validité des conventions et accords collectifs de branche

Article 2

En vigueur étendu

Les conventions et accords collectifs de branche sont négociés entre d'une part, les organisations syndicales d'employeurs de la branche, d'autre part, les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au plan national ou qui ont fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application de la convention ou de l'accord collectif de branche.

La validité des conventions, accords collectifs et avenants signés au niveau de la branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche. L'opposition doit être exprimée par écrit à l'ensemble des signataires de l'accord collectif de branche dans un délai de 15 jours à compter de la notification de la convention ou de l'accord collectif. Elle doit être motivée et préciser les points de désaccord.

La partie employeur notifie les conventions et accords collectifs de branche à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord collectif. La notification est faite par lettre recommandée avec accusé de réception auquel est joint un exemplaire original de la convention ou de l'accord collectif, ou par remise d'un exemplaire original de la convention ou de l'accord collectif signé, contre récépissé.

Lorsque la notification n'a pu être effectuée le même jour à l'ensemble des organisations syndicales parties à la négociation, le délai d'opposition court à compter de la notification la plus tardive.

Les conventions et les accords collectifs de branche sont déposés 15 jours au plus tôt après leur notification à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ de la convention ou de l'accord collectif, par la partie employeur.

Les conventions et accords collectifs de branche doivent être déposés dans les conditions fixées par l'article R. 132-1 du code du travail au :

- service pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, en 2 exemplaires, dont 1 version sur support papier signée des parties et 1 version sur support électronique ;

- greffe du conseil des prud'hommes de Paris, en 1 exemplaire.

Les conventions et accords collectifs entrent en vigueur, sauf stipulation contraire, à partir du jour qui suit leur dépôt auprès du service compétent.

Conditions de validité des conventions, accords collectifs et avenants signés dans l'entreprise

Article 3

En vigueur étendu

Les conventions et les accords collectifs d'entreprise sont négociés entre, d'une part, l'employeur et, d'autre part, les organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L. 132-2 ayant désigné au moins 1 délégué syndical.

La validité des conventions, accords collectifs et avenants signés dans l'entreprise est subordonnée à l'absence d'opposition des organisations syndicales représentatives de salariés ayant recueilli au moins la moitié des suffrages valablement exprimés (votes blancs ou nuls non pris en compte) au premier tour des dernières élections du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'opposition doit être exprimée par écrit à l'ensemble des signataires de la convention ou de l'accord collectif dans un délai de 8 jours à compter de la notification de la convention ou de l'accord collectif. Elle doit être motivée et préciser les points de désaccord.

Le nombre de voix à prendre en compte est le total de celles recueillies par chaque liste et par collège par les candidats titulaires au 1er tour dans chaque entreprise de la branche dotée de représentants du personnel.

Il sera procédé systématiquement au dépouillement du 1er tour des élections professionnelles et ce même si le quorum n'est pas atteint.

Dans l'hypothèse où une liste d'entente est formée entre 2 ou plusieurs organisations syndicales représentatives au 1er tour des élections du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, les voix seront réparties à part égale entre les organisations syndicales concernées par la liste commune.

La partie employeur notifie les conventions, accords collectifs et avenants signés dans l'entreprise à l'ensemble des délégués syndicaux désignés dans l'entreprise. La notification est faite par lettre recommandée avec accusé de réception auquel est joint 1 exemplaire original de l'accord collectif, ou par remise de 1 exemplaire original de la convention ou de l'accord collectif signé, contre récépissé.

Lorsque la notification n'a pu être effectuée le même jour à l'ensemble des délégués syndicaux, le délai d'opposition court à compter de la notification la plus tardive.

Les conventions, accords collectifs et avenants sont déposés 8 jours au plus tôt après leur notification à l'ensemble des délégués syndicaux, par l'employeur.

Les conventions, accords collectifs et avenants doivent être déposés, en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi du lieu où ils ont été conclus.

Un exemplaire est aussi déposé au greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Les conventions et accords collectifs entrent en vigueur, sauf stipulation contraire, à partir du jour qui suit leur dépôt.

Consultation des salariés relative à une convention ou un accord d'entreprise signé par un délégué syndical en cas de carence aux élections professionnelles

Article 4

En vigueur étendu

En cas de carence de candidature syndicale aux élections professionnelles, lorsqu'un délégué syndical a été désigné dans l'entreprise, la validité de la convention ou de l'accord signé est subordonnée à l'approbation de la majorité des salariés.

A défaut de l'approbation par la majorité des suffrages exprimés du personnel, la convention ou l'accord est réputé non écrit.

Le référendum est organisé par l'employeur, après consultation des délégués syndicaux, selon les modalités suivantes :

- au moins 15 jours avant la date du scrutin, l'employeur avisera les salariés par courrier de la date, du lieu, des horaires fixés, des modalités d'organisation et de déroulement de la consultation, ainsi que de la formulation de la question soumise à leur vote. Le texte de l'accord soumis à la consultation sera joint à cet envoi ;

- la consultation a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret et sous enveloppe. Le résultat du vote fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée par l'employeur par voie d'affichage. Ce procès-verbal doit être annexé à la convention ou à l'accord collectif approuvé lors de son dépôt ;

- si cela est nécessaire, des modalités de vote par correspondance peuvent être prévues ;

- lors de la consultation, chaque salarié doit émarger sur une liste nominative. La convention ou l'accord est approuvé à la majorité des suffrages valablement exprimés (hors nuls ou blancs).

Droit de saisine

Article 5

En vigueur étendu

A. - Dans la branche

Chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche peut demander l'ouverture d'une négociation de branche sur un thème précis. La demande écrite et motivée doit être adressée par écrit au président de FCL en vue de son inscription à l'ordre du jour de la commission paritaire nationale. FCL en assure la transmission à tous les membres de la commission paritaire nationale.

Ce droit de saisine ne se substitue pas aux thèmes de négociation obligatoires.

B. - Dans les entreprises

Chaque délégué syndical désigné dans l'entreprise peut demander l'ouverture d'une négociation sur un thème précis.

La demande écrite et motivée doit être adressée par écrit au président de l'OCL en vue de son inscription à l'ordre du jour de la commission paritaire. Le directeur en assure la transmission à tous les membres de la commission paritaire.

Ce droit de saisine ne se substitue pas aux thèmes de négociation obligatoires.

Articulation entre accord collectif de branche et accords collectifs d'entreprise

Article 6

En vigueur étendu

Les accords collectifs d'entreprise ne pourront en aucun cas déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions de la convention collective nationale, aux accords collectifs de branche, à leurs avenants et annexes ou aux dispositions du code du travail visées par l'article 43 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative au dialogue social.

Cette disposition s'applique à tous les accords collectifs d'entreprise, y compris à ceux conclus suite à l'une des formes dérogatoires prévues à l'article 7.

Formes dérogatoires à la négociation collective en entreprise

Article 7

En vigueur étendu

Les dispositions suivantes ont pour objectif de développer la négociation en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, en autorisant les représentants élus du personnel ou, en cas de carence aux élections professionnelles, un ou plusieurs salariés mandatés, à négocier et à conclure des accords collectifs selon les modalités suivantes.

Les accords collectifs d'entreprise négociés et conclus dans les entreprises dépourvues de délégué syndical pourront traiter tous les thèmes de négociation, notamment les thèmes faisant l'objet de la négociation annuelle obligatoire dans l'entreprise dans les conditions fixées ci-après.

A.-Négociation avec les représentants élus du personnel

1. Conditions de validité de l'accord collectif

signé avec les représentants élus du personnel

Pour être valable, l'accord collectif signé avec les représentants élus du personnel doit être conclu moyennant le respect des dispositions suivantes :

- l'entreprise ne doit pas être dotée de délégué syndical ;
- l'accord doit être négocié et signé dans les conditions prévues ci-après ;
- l'accord doit être approuvé par la commission paritaire nationale de validation (CPNV) prévue à l'article 8. 6 de la convention collective nationale ;
- l'accord collectif doit être déposé auprès de l'autorité administrative, accompagné de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire nationale de validation.

2. Négociation et signature de l'accord collectif

avec les membres du comité d'entreprise

2. 1. Principe

L'accord est négocié entre, d'une part, l'employeur et, d'autre part, l'ensemble de la délégation du personnel siégeant au comité d'entreprise. Il est signé entre, d'une part, l'employeur et, d'autre part, les membres élus titulaires du comité d'entreprise (éventuellement remplacés par les membres suppléants).

Les membres élus du comité d'entreprise pourront se faire assister par un représentant syndical extérieur à l'entreprise de leur choix conformément à l'article 9. 1 de la convention collective nationale.

Pour être valable, l'accord doit être signé par la majorité absolue des membres élus titulaires du comité d'entreprise (éventuellement remplacés par les membres suppléants).

2. 2. Cas particuliers

Dans les entreprises où a été mise en place une délégation unique du personnel, l'accord collectif peut être valablement conclu au sein de cette instance.

Lorsqu'une unité économique et sociale est reconnue, conventionnellement ou judiciairement, entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, l'accord collectif peut être conclu avec le comité d'entreprise commun mis en place.

3. Négociation et signature de l'accord collectif

avec le (s) délégué (s) du personnel

3. 1. Principe

En l'absence de comité d'entreprise, l'accord est négocié entre, d'une part, l'employeur et, d'autre part, l'ensemble des délégués du personnel présents dans l'entreprise. Il est signé entre, d'une part, l'employeur et, d'autre part, les délégués du personnel titulaires (éventuellement remplacés par les délégués du personnel suppléants).

Les délégués du personnel pourront se faire assister par un représentant syndical extérieur à l'entreprise, de leur choix, conformément à l'article 9. 1 de la convention collective nationale.

Pour être valable, l'accord collectif doit être signé par la majorité absolue des délégués du personnel titulaires (éventuellement remplacés par les délégués du personnel suppléants).

3. 2. Cas particuliers

Lorsqu'une unité économique et sociale est reconnue, conventionnellement ou judiciairement, entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, l'accord collectif peut être conclu avec les délégués du personnel communs mis en place, portant sur la totalité de son champ de représentativité.

4. Validation des accords

Les accords d'entreprise signés avec les membres du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel doivent être approuvés par la commission paritaire nationale de validation pour acquérir la qualité d'accord collectif.

L'examen de la commission paritaire nationale de validation porte sur la conformité de l'accord par rapport à la convention collective nationale, à ses avenants, aux accords collectifs de branche et aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

B.-Négociation avec un salarié mandaté

1. Conditions de validité de l'accord signé par un salarié mandaté

Pour entrer en vigueur, l'accord d'entreprise signé avec un ou plusieurs salariés mandatés doit être conclu moyennant le respect des dispositions suivantes :

- un procès-verbal de carence aux élections professionnelles (comité d'entreprise et délégués du personnel) doit avoir été dressé dans l'entreprise au terme du deuxième tour des élections ;
- le salarié mandaté doit être titulaire d'un mandat exprès pour une négociation déterminée et conféré par une organisation syndicale représentative dans la branche au plan national ;
- l'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité absolue des suffrages exprimés ;
- l'accord collectif doit être déposé auprès de l'autorité administrative.

2. Procédure de mandatement

L'employeur qui souhaite engager des négociations doit informer au moins 1 mois à l'avance les organisations syndicales représentatives de salariés (départementales ou locales) de sa décision, par lettre recommandée avec AR. Le courrier d'information doit donner le thème et les motifs de négociation.

Les organisations syndicales représentatives sur le plan national peuvent mandater un salarié appartenant à l'entreprise, étant précisé qu'une même organisation syndicale ne peut mandater que 1 seul salarié. Ne peuvent pas être valablement mandatés les salariés apparentés au chef d'entreprise,

(conjoint, ascendants, descendants, frères et sœurs et alliés au même degré du chef d'entreprise).

L'organisation syndicale doit adresser une copie du mandat remis au salarié par lettre recommandée AR à l'employeur. A défaut de confirmation du mandat par l'organisation syndicale mandante, l'accord signé est réputé non écrit.

3. Contenu du mandat

Le mandat doit comprendre obligatoirement les clauses suivantes :

- le nom du mandataire ;
- la fixation précise de l'objet de la négociation ;
- les limites du mandat ;
- les obligations d'information incombant au salarié mandaté auprès de l'organisation syndicale mandante ;
- les conditions dans lesquelles l'organisation mandante peut exercer, jusqu'au terme du mandat, son droit d'y mettre fin ;
- les conditions selon lesquelles le projet d'accord est soumis au syndicat mandant une fois la négociation achevée.

4. Terme du mandat

Le mandat prend fin :

- à la date de signature de l'accord ;
- à la date de retrait du mandat par l'organisation syndicale, notifié à l'employeur par lettre recommandée avec AR ;
- en cas d'échec des négociations constaté par un procès-verbal de désaccord établi par l'employeur et le (s) salarié (s) mandaté (s), procès-verbal signifié par lettre recommandée avec AR aux organisations syndicales mandantes et aux salariés mandatés.

Ce PV devra stipuler les points de désaccord

5. Conditions de la négociation

L'accord est négocié entre l'employeur et le salarié mandaté conformément aux règles du droit commun de la négociation collective. Dans l'hypothèse où plusieurs salariés seraient mandatés, la négociation doit avoir lieu avec l'ensemble de ces salariés. L'accord doit être signé par au moins 1 salarié mandaté.

En cas d'échec de la négociation, un procès-verbal de désaccord est établi et signé par les parties à la négociation, conformément aux dispositions du point 4 ci-dessus.

6. Approbation de l'accord

Les modalités de la consultation des salariés de l'entreprise en vue de l'approbation de l'accord sont déterminées par l'employeur après consultation du ou des salariés mandatés dans les mêmes conditions que celles fixées à l'article 3. 2.

7. Protection

Le salarié mandaté bénéficie de la protection légale applicable aux délégués syndicaux. Cette protection joue dès que l'employeur a connaissance de l'imminence de la désignation, et cesse de produire ses effets 12 mois après la date à laquelle le mandat a pris fin ou, à défaut de conclusion d'accord, après la date de signature du procès-verbal de désaccord.

Le salarié mandaté ne peut faire l'objet d'aucune discrimination d'aucune sorte en raison de son mandat, et notamment dans les domaines de la formation et de son déroulement de carrière. Sa charge et sa répartition de travail sont aménagées de manière à lui permettre d'exercer son mandat dans le cadre des heures de délégation dont il dispose.

8. Moyens du salarié mandaté

Les salariés mandatés conformément aux stipulations du présent accord collectif pourront bénéficier, à leur demande, préalablement à l'ouverture de la négociation, d'une formation spécifique, prise en charge par l'entreprise, relative à la pratique de la négociation collective, dont la durée ne pourra excéder 2 jours. Cette formation, si elle est mise en oeuvre, devra être dispensée par un organisme désigné par le syndicat mandataire.

Le temps passé par le salarié mandaté en réunion de négociation avec l'employeur est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Le salarié mandaté dispose d'un crédit de 4 heures de délégation pour chaque réunion de négociation.

Le salarié mandaté dispose d'une liberté d'affichage des communications permettant une information effective des salariés sur la négociation pour laquelle il est mandaté, avec communication simultanée à l'employeur, conformément à l'article L. 412-8 du code du travail.

D'autres modes de communication des informations au personnel peuvent être définis au niveau de l'entreprise en accord entre les parties (messagerie, navettes, intranet, fax...).

Observatoire paritaire de la négociation collective

Article 8

En vigueur étendu

Il est créé dans la branche un observatoire paritaire de la négociation collective. Cette structure a pour objectif d'assurer le suivi des accords collectifs signés au niveau des entreprises.

1. Composition de l'observatoire paritaire de la négociation collective

L'observatoire est composé de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche membre de la commission paritaire nationale, et d'un nombre au plus égal de représentants employeurs.

A cet effet, chaque organisation syndicale est invitée à désigner ses représentants par lettre recommandée avec AR adressée au président de FCL.

L'observatoire est présidé par le président de FCL ou par son représentant.

Le directeur de FCL assure le secrétariat de l'observatoire paritaire de la négociation collective, sans droit de vote.

2. Fonctionnement

Toutes les conventions et accords collectifs d'entreprise, qu'ils soient conclus avec un ou plusieurs délégués syndicaux ou selon un des modes dérogatoires de négociation, doivent être adressés par l'entreprise au président de l'observatoire. Les procès-verbaux de désaccord, établis en cas d'échec des négociations avec les salariés mandatés, sont également communiqués.

Les membres de l'observatoire se réunissent 1 fois par an. La convocation est adressée aux membres au moins 15 jours avant la date de la réunion. Sont joints à la convocation les conventions et accords collectifs d'entreprise transmis au cours des 12 derniers mois au président de l'observatoire, ainsi qu'un tableau de synthèse présentant les caractéristiques principales de ces conventions et accords collectifs (parties signataires, date de signature, mode de négociation, thème(s) de négociation...).

Les membres de l'observatoire peuvent, à l'occasion de la réunion annuelle, faire des recommandations aux entreprises de la branche en matière de négociation collective, afin notamment d'inciter les entreprises à négocier sur un ou plusieurs thèmes.

Les clauses de l'article 8.7 de la convention collective nationale s'appliquent pour les réunions de l'observatoire.

Chaque organisation syndicale dispose d'un crédit de 4 heures pour la réunion annuelle de l'observatoire. Les parties conviennent qu'elles pourront aménager ce crédit au vu du nombre d'accords collectifs à examiner.

Information sur les textes conventionnels

Article 9

En vigueur étendu

L'employeur est tenu de porter à la connaissance de tous les salariés, par tous moyens appropriés :

- la convention collective nationale et ses avenants, ainsi que tout accord collectif national ;
- chaque convention et accord collectif d'entreprise et ses avenants.

Durée de l'accord collectif

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord collectif est conclu pour une durée indéterminée.

Un bilan de l'application de cet accord collectif sera réalisé par FCL et examiné par la CPNN sur la base des informations recueillies par les organisations syndicales après 3 années d'application. Au vu des conclusions de ce bilan, une négociation de révision pourra être engagée sans formalisme ni délai.

Révision

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord collectif 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 AR. 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 avec l'ensemble des organisations représentatives dans un délai de 2 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 2 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 collectif 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.

Dénonciation

Article 12

En vigueur étendu

Chacune des parties signataires ou ayant adhéré peut dénoncer le présent accord collectif par lettre recommandée avec AR adressée aux autres parties et déposée auprès de l'administration compétente, dans les conditions fixées par l'article L. 132-8 du code du travail.

Toutefois, la procédure de dénonciation ne peut être mise en oeuvre sans que, au préalable, la procédure de révision, telle qu'elle est définie par l'article 11 du présent accord collectif n'ait été engagée.

Ainsi, la procédure de dénonciation ne peut être engagée avant l'expiration d'un délai de 6 mois à compter de la date de la première réunion de la commission paritaire nationale de négociation ayant examiné la demande de révision.

En cas de dénonciation, le présent accord collectif continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord collectif ou, à défaut, pendant une durée de 18 mois à compter de l'expiration du délai légal de préavis.

Dépôt

Article 13

En vigueur étendu

Etabli en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, le présent accord collectif est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales représentatives et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

La validité de cet accord collectif est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité, en nombre, des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche. L'opposition doit être exprimée par écrit à l'ensemble des signataires de l'accord collectif de branche dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'accord collectif. Elle doit être motivée et préciser les points de désaccord.

La partie employeurs notifie cet accord collectif à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord collectif. La notification est faite par lettre recommandée avec AR auquel est joint 1 exemplaire original de l'accord collectif, ou par remise de 1 exemplaire original de l'accord collectif signé, contre récépissé.

Si la notification n'a pu être effectuée le même jour à l'ensemble des organisations syndicales parties à la négociation, le délai d'opposition court à compter de la notification la plus tardive.

En l'absence d'opposition de la majorité absolue, en nombre, des organisations syndicales de salariés représentatives dans les 15 jours de la notification, l'accord collectif est déposé par la partie employeurs au :

- service pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, en 2 exemplaires, dont 1 version sur support papier signée des parties et 1 version sur support électronique ;
- greffe du conseil des prud'hommes de Paris, en 1 exemplaire.

Clause de non-dérogation

Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord collectif s'impose aux entreprises de la branche, qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable aux salariés.

Entrée en vigueur

Article 15

En vigueur étendu

Le présent accord collectif entre en vigueur le 1er jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Extension

Article 16

En vigueur étendu

Les parties sollicitent l'extension du présent accord collectif.

Signataires	
Organisations patronales	La fédération française de contrôle laitier (FFCL),
Organisations de salariés	La fédération de l'agriculture CFTC-Agri ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO ; Le syndicat national des agents du conseil agricole et rural (SNACAR) CFE-CGC, section contrôle laitier ; La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; L'union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire (UNSA 2A),

Modification de l'article 5.4

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5. 4, relatif à la prise en charge par l'OPCA 2 des contrats de professionnalisation, de l'accord collectif national sur la formation tout au long de la vie dans la branche du contrôle laitier du 21 juin 2005 est remplacé par l'article 5. 4 suivant :

Article 5. 4

Prise en charge par l'OPCA 2

En application des dispositions de l'article L. 983-1 du code du travail, les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation prévues à l'article L. 981-3 relatives au contrat de professionnalisation seront prises en charge par OPCA 2, OPCA dont relèvent les entreprises du champ du présent accord tel que défini à l'article 1er, sur la base du montant horaire prévu par l'article L. 983-1 du code du travail.

Ce montant pourra éventuellement être modulé par décision de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation (CPNEF) en fonction de la nature, des coûts des prestations et des priorités que la CPNEF souhaitera fixer de manière à tendre vers l'équilibre budgétaire du fonds.

Modification de l'article 6

Article 2

En vigueur étendu

L'alinéa suivant est ajouté à l'article 6, relatif à la mise en oeuvre des périodes de professionnalisation, de l'accord collectif national sur la formation tout au long de la vie dans la branche du contrôle laitier du 21 juin 2005 :

« Pour bénéficiaire d'une prise en charge par l'OPCA 2 dans le cadre de la professionnalisation, une durée minimale de formation, définie par décision de la CPNEF, doit être justifiée sur une période de 12 mois. »

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

Modification de l'article 7

Article 3

En vigueur étendu

Le chapitre suivant est ajouté à l'article 7, relatif au développement du tutorat, de l'accord collectif national sur la formation tout au long de la vie dans la branche du contrôle laitier du 21 juin 2005 :

« Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale seront pris en charge par l'OPCA 2 conformément à l'article D. 981-10 du code du travail. Le montant et la durée de prise en charge seront définis par décision de la CPNEF. »

Modification de l'article 9.9

Article 4

En vigueur étendu

Le premier paragraphe de l'article 9. 9, relatif à la prise en charge par les entreprises des dépenses exposées au titre du DIF, de l'accord collectif national sur la formation tout au long de la vie dans la branche du contrôle laitier du 21 juin 2005 est remplacé par :

« Tout ou partie des dépenses exposées par les entreprises au titre du DIF (frais pédagogiques et frais de transport et d'hébergement) sont prises en charge par l'OPCA 2 conformément aux dispositions de l'article R. 964-16-1 du code du travail sur les bases définies à l'article 5. 4. »

Date d'application

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le jour de la signature.

Dépôt

Article 6

En vigueur étendu

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chacune des organisations signataires et déposé au service départemental du travail et de la protection sociale agricole de Paris ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Extension

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 3 du 18 décembre 2008 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	La FCL,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La FGTA FO ; Le SNACAR CFE-CGC, section contrôle laitier ; L'UNSA 2A,

Ajout d'un article 19 bis

Article 1er

En vigueur étendu

Il est ajouté un article 19 bis à l'accord :

« Article 19 bis

Majoration de la contribution des entreprises

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

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

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

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

Conformément aux dispositions de l'article 19 du présent accord, cette contribution conventionnelle complémentaire est versée à OPCA2 ; elle est intégralement mutualisée et gérée, selon les règles qui s'appliquent aux obligations légales relatives à la professionnalisation et au droit individuel à la formation, par le conseil de gestion de la section professionnelle ' Contrôle laitier ' mis en place par le conseil d'administration d'OPCA2. »

Modification de l'article 5.3

Article 2

En vigueur étendu

L'article 5. 3, relatif à la durée et au renouvellement des contrats de professionnalisation, de l'accord collectif national relatif à la formation tout au long de la vie dans la branche du contrôle laitier du 21 juin 2005 est remplacé par l'article 5. 3 suivant :

« Article 5. 3

Durée, renouvellement du contrat

La durée du contrat en CDD ou la durée de la phase de professionnalisation du contrat en CDI est au maximum de 12 mois.

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

- un titre ou un diplôme inscrit au RNCP ;
- un CQP ;
- une qualification inscrite sur une liste arrêtée par la CPNEF.

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

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

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

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

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

Modification de l'article 5.4

Article 3

En vigueur étendu

L'article 5. 4, relatif à la prise en charge par l'OPCA2 des contrats de professionnalisation, de l'accord collectif national relatif à la formation tout au long de la vie dans la branche du contrôle laitier du 21 juin 2005 est remplacé par l'article 5. 4 suivant :

« Article 5. 4

Prise en charge par l'OPCA2

En application des dispositions de l'article L. 6332-14 du code du travail, les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation prévues à l'article L. 6325-3 relatives au contrat de professionnalisation seront prises en charge par OPCA2, OPCA dont relèvent les entreprises du champ du présent accord tel que défini à l'article 1er, sur la base des montants horaires et durées maximales décidés par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation (CPNEF). Ces montants peuvent être différents en fonction de la nature, des coûts des prestations et des priorités que la CPNEF souhaitera fixer de manière à tendre vers l'équilibre budgétaire du fonds. »

Modification de l'article 23

Article 4

En vigueur étendu

La première phrase de cet article est remplacée par le paragraphe suivant :

« Le présent accord est conclu pour une durée déterminée venant à échéance le 31 décembre 2009.

Les partenaires s'accordent pour mettre l'année 2009 à profit pour évaluer cet accord, le réviser en tant que de besoin et décider d'éventuelles actions à conduire. »

Date d'application

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet au 1er janvier 2009.

Dépôt

Article 6

En vigueur étendu

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chacune des organisations signataires et déposé au :

- service départemental du travail et de la protection sociale agricoles de Paris ;
- greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Extension

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 4 du 21 octobre 2009 à l'accord du 21 juin 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Organisations patronales	La fédération française de contrôle laitier,
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services annexes FO ; La fédération CFTC-Agri ; Le syndicat national des agents du conseil agricole et rural, section encadrement contrôle laitier CFE-CGC ; La fédération générale agroalimentaire CFDT ; L'union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire,

Modification de l'article 3

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 3 relatif aux objectifs et priorités de formation de l'accord collectif national sur la formation tout au long de la vie dans la branche du contrôle laitier du 21 juin 2005 est remplacé par l'article 3 suivant :

« Article 3

Objectifs et priorités de formation

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

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

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

Modification de l'article 23

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 23 relatif à la durée et à l'évaluation de l'accord collectif national sur la formation tout au long de la vie dans la branche du contrôle laitier du 21 juin 2005 est remplacé par l'article 23 suivant :

« Article 23

Durée et évaluation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Une négociation de révision de cet accord sera ouverte dès que l'ensemble des textes réglementaires et des directives permettant l'application de la nouvelle loi sur la formation sera publié.

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

Révision

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord collectif 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 avec l'ensemble des organisations représentatives dans un délai de 2 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 2 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 collectif 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.

Dénonciation

Article 4

En vigueur non étendu

Chacune des parties signataires ou ayant adhéré peut dénoncer le présent accord collectif par lettre recommandée avec avis de réception, adressée aux autres parties et déposée auprès de l'administration compétente, dans les conditions fixées par l'article L. 132-8 du code du travail.

Toutefois, la procédure de dénonciation ne peut être mise en oeuvre sans que, au préalable, la procédure de révision, telle qu'elle est définie par l'article 11 du présent accord collectif, n'ait été engagée.

Ainsi, la procédure de dénonciation ne peut être engagée avant l'expiration d'un délai de 6 mois à compter de la date de la première réunion de la commission paritaire nationale de négociation ayant examiné la demande de révision.

En cas de dénonciation, le présent accord collectif continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord collectif ou, à défaut, pendant une durée de 18 mois à compter de l'expiration du délai légal de préavis.

Dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Etabli en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, le présent accord collectif est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales représentatives et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

La validité de cet accord collectif est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche. L'opposition doit être exprimée, par écrit, à l'ensemble des signataires de l'accord collectif de branche dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'accord collectif. Elle doit être motivée et préciser les points de désaccord.

La partie employeur notifie cet accord collectif à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord collectif. La notification est faite par lettre recommandée avec avis de réception, à laquelle est joint un exemplaire original de l'accord collectif, ou par remise d'un exemplaire original de l'accord collectif signé, contre récépissé.

Si la notification n'a pu être effectuée le même jour à l'ensemble des organisations syndicales parties à la négociation, le délai d'opposition court à compter de la notification la plus tardive.

En l'absence d'opposition de la majorité absolue, en nombre, des organisations syndicales de salariés représentatives dans les 15 jours de la notification, l'accord collectif est déposé par la partie employeur :

- à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, service de l'inspection du travail agricole Paris petite couronne, à Créteil, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique ;
- au greffe du conseil des prud'hommes de Paris, en un exemplaire.

Entrée en vigueur

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord collectif entre en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Extension

Article 7

En vigueur non étendu

Les parties sollicitent l'extension du présent accord collectif.

Accord du 27 septembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Signataires	
Organisations patronales	France conseil élevage (anciennement FCEL).
Organisations de salariés	FGA CFDT ; FGTA FO ; UNSA2A.

Préambule

En vigueur étendu

Compte tenu du prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, les parties signataires ont décidé de s'engager afin de garantir et de promouvoir l'égalité professionnelle au sein des OCEL, tant en matière d'accès à l'emploi, de promotion, de formation professionnelle, qu'en matière de rémunération et d'évolution des carrières, et en matière de conditions de travail et de classification ;

Compte tenu que la mise en oeuvre de ces objectifs suppose une connaissance des discriminations pouvant affecter l'un ou l'autre sexe et qu'elle doit viser à promouvoir des mesures concrètes pour y remédier ;

Compte tenu que les modalités d'application de ces mesures devraient permettre une plus large mixité des emplois dans les OCEL ainsi qu'une meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle ;

Compte tenu que cet objectif de mixité exigeant une nécessaire évolution des mentalités et des représentations socioculturelles, implique une sensibilisation de tous les acteurs et ne pourra de ce fait être atteint que par la mobilisation de l'ensemble des OCEL,

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Cet accord a pour but de donner des orientations aux OCEL qui seront amenés à mettre en place un plan d'actions en faveur de l'égalité hommes/femmes portant au moins sur les 2 (entreprises de plus de 50 salariés et de moins de 300 salariés) ou 3 (entreprises de plus de 300 salariés) domaines d'actions de leur choix parmi 7 domaines.

Chaque entreprise devra donc dans son plan d'actions ou son accord d'entreprise choisir au minimum les 2 ou 3 domaines parmi ceux de cet accord de branche (art. 3 à 9) sans en changer les termes.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

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

Articulation de la vie professionnelle et familiale

Article 3

En vigueur étendu

Promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes implique la mise en place de mesures qui permettent aux hommes et aux femmes de concilier vie professionnelle et vie privée. Il s'agit notamment :

- de l'accès à des aménagements d'horaires, lorsque l'organisation du service le permet, particulièrement en cas de temps partiel ;
- de la priorité d'accès aux salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein, de même que les salariés à temps plein qui désirent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ;
- du bénéfice d'un congé parental ;
- des conditions de la reprise d'activité après une interruption. Ainsi, le salarié qui reprend son activité après une absence d'une durée continue d'au moins 6 mois (congé de maternité ou d'adoption, congé parental d'éducation ou de présence parentale, congé de soutien familial, ou absence pour tout autre motif) bénéficie d'un entretien avec son employeur en vue de sa réinsertion professionnelle. Cet entretien vise, notamment en cas de changements techniques ou de méthode de travail, à déterminer ses besoins en formation et à lui proposer, si nécessaire, un accompagnement individuel (tutorat par exemple) et une formation spécifique. Dans cet objectif, il sera rappelé au salarié lors de cet entretien sa situation vis-à-vis du DIF et étudié les opportunités qui se présentent dans ce cadre et pour ce moment spécifique de son parcours professionnel.

Un bilan annuel présentera le nombre d'entretiens réalisés dans le cadre de la réinsertion professionnelle.

Egalité en matière de rémunération

Article 4

En vigueur étendu

Les parties soulignent leur volonté unanime d'assurer qu'à l'embauche et pendant la carrière, tout employeur doit garantir pour un même travail ou un travail de valeur égale l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

De manière générale, les différents éléments composant la rémunération doivent être exempts de toute forme de discrimination fondée notamment sur l'appartenance à l'un ou l'autre des deux sexes.

En entreprise, les partenaires sociaux détermineront les actions correctives permettant d'aboutir à une égalité salariale effective.

A l'issue d'une période de congé de maternité ou d'adoption, les salariés bénéficieront d'une mise à niveau de leur rémunération au vu des augmentations de salaire qui auront pu être appliquées dans l'entreprise durant leur absence.

L'OCEL réalisera un état des lieux annuel permettant d'apprécier et de suivre la situation comparée des rémunérations des hommes et des femmes.

Egalité en matière de recrutement

Article 5

En vigueur étendu

L'OCEL assurera un recrutement équilibré. Les critères retenus dans le choix du candidat ou de la candidate reposeront sur des éléments strictement objectifs, notamment sur la possession des compétences et expériences professionnelles requises pour le poste.

Dans cet esprit, l'OCEL s'engage à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi à pourvoir, en interne et en externe, ne soit pas discriminante.

En matière de recrutement, via les contrats en alternance et les stages, l'OCEL proposera des contrats accessibles de manière équilibrée entre les hommes et les femmes.

L'OCEL s'engage à améliorer l'accès des femmes ou des hommes à des emplois ayant une faible représentation féminine ou masculine et veillera à l'équilibre de la mixité des emplois, compte tenu de la répartition des femmes et des hommes dans chaque métier considéré.

D'une manière générale, les parties signataires tiennent à rappeler les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement et en particulier qu'aucune formation sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée au (à la) candidat(e).

Un bilan annuel présentera le nombre de candidatures reçues hommes et femmes et le nombre d'embauches hommes et femmes réalisées.

Egalité en matière de qualification et de formation professionnelle

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires affirment, de manière générale, que la qualification et l'accès à la formation professionnelle doivent être ouverts indistinctement à tous les salariés, et ce quel que soit leur sexe.

C'est pourquoi l'OCEL devra :

- assurer la promotion des actions de formation à destination de l'ensemble des catégories de salariés ;
- organiser autant que faire se peut les formations en prenant en compte les contraintes de la vie familiale : éviter si possible le mercredi pour les femmes avec de jeunes enfants, adapter les horaires en évitant une fin de réunion trop tardive (après 17 heures) pour les mamans de jeunes enfants ;
- s'assurer que la qualification des salariés est réalisée de façon non discriminante ;
- veiller à ce que la répartition hommes/femmes des salariés bénéficiant d'une formation se rapproche de la répartition hommes/femmes constatée par catégorie professionnelle au sein de l'entreprise.

Un bilan annuel présentera, par catégorie professionnelle, le nombre d'heures de formation réalisées par les hommes et les femmes de l'entreprise.

Egalité en matière de promotion

Article 7

En vigueur étendu

L'OCEL s'assurera que les hommes et les femmes aient les mêmes possibilités d'évolution de carrière. C'est pourquoi l'OCEL se donnera comme objectif :

- de garantir la mixité dans une même catégorie professionnelle et surtout celles où les hommes et les femmes sont sous-représentés ;
- de favoriser la connaissance des salariés en ce qui concerne les postes à pourvoir en interne, notamment ceux présentant des perspectives d'évolution professionnelle ;
- de favoriser, lors de tout processus d'évaluation, l'accession des hommes ou des femmes à des postes traduisant une réelle évolution professionnelle.

Enfin, les partenaires sociaux affirment que ni l'exercice d'une activité à temps partiel ni la situation familiale, en aucun cas, ne constituera des freins à l'évolution des carrières.

Un bilan annuel présentera le nombre de candidatures internes reçues d'hommes et de femmes et le nombre de promotions d'hommes et de femmes réalisées.

Egalité en matière de conditions de travail

Article 8

En vigueur étendu

L'OCEL veillera scrupuleusement à ce que les conditions de travail soient non discriminantes pour les hommes et pour les femmes par catégorie professionnelle.

L'OCEL réalisera un bilan annuel comparé, pour chaque catégorie professionnelle, des conditions de travail hommes/femmes ; ce bilan sera communiqué au

Egalité en matière de classification

Article 9

En vigueur étendu

L'OCEL s'assurera que les classifications réalisées soient basées sur les mêmes critères d'évaluation pour les hommes et pour les femmes d'une même catégorie professionnelle.

L'OCEL établira un bilan annuel des nouvelles embauches réalisées depuis 12 mois pour vérifier que la classification réalisée est non discriminante.

Information au sein de l'entreprise

Article 10

En vigueur étendu

L'égalité professionnelle hommes/femmes implique une sensibilisation de tous les acteurs. En conséquence, les signataires préconisent que la volonté exprimée par la direction soit utilement relayée auprès de l'encadrement et en particulier auprès des personnes participant aux opérations de recrutement.

Révision

Article 11

En vigueur étendu

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.

Dénonciation partielle ou totale

Article 12

En vigueur étendu

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.

Durée

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée initiale de 3 ans, avec ensuite tacite renouvellement par période de 1 an.

Entrée en vigueur

Article 14

En vigueur étendu

L'entrée en vigueur est fixée à la date de sa signature.

Extension

Article 15

En vigueur étendu

Les parties sollicitent l'extension du présent accord collectif.

Avenant n° 8 du 3 juillet 2012

Signataires	
Organisations patronales	La FCEL,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La FGTA FO ; Le SNACAR CGC ; L'UNSA2A,

Compléments apportés à l'annexe I

Article 1er

En vigueur non étendu

L'annexe I de la convention décrivant les fonctions repères est complétée par les fonctions repères décrites ci-après.

Coordinateur du contrôle de performances

Missions : celles de l'agent de pesée, secrétaire d'élevage, plus :

- être le référent « pesées » en accompagnant les agents de pesée et les secrétaires d'élevage de son secteur géographique ;
- participer à la sélection des candidats agents de pesée ;
- assurer les formations au contrôle de performances des agents de pesée et des éleveurs B ;
- accompagner les agents dans le cadre du SMQ du contrôle de performances ;
- participer à l'amélioration des processus de gestion des activités de pesée ;

- assurer la gestion des remplacements sur son secteur ;
- garantir les flux de matériels de CP sur son secteur ;
- assurer des tâches administratives liées à la relation client.

Activités principales :

- contribuer aux relations entre le siège et l'adhérent ;
- organiser la répartition de l'activité de contrôle des performances en gérant le planning prévisionnel des agents de pesée et des secrétaires d'élevage de sa zone ;
- participer à la logistique du contrôle de performances ;
- participer au traitement des données du contrôle de performances ;
- assurer la gestion et le suivi des remplacements des secrétaires d'élevage et des agents de pesée de sa zone ; les remplacer lui-même, le cas échéant, en cas d'absence ;
- organiser la sélection des candidats et participer à la réalisation des entretiens de recrutement des agents de pesée ;
- assurer la formation des nouvelles recrues chargées des pesées ;
- valider les compétences des agents de pesée en situation de traite ;
- assurer les visites d'évaluation, les visites inopinées et les contrôles du lendemain sur son secteur ;
- participer aux vérifications des matériels de mesure et de prélèvement du secteur ;
- contribuer à la promotion de l'entreprise.

Pédicure bovin

Missions :

- réaliser le parage fonctionnel et curatif dans la sécurité des hommes et des bovins ;
- à partir de l'identification des lésions et des maladies des pieds, conseiller l'éleveur sur les mesures préventives à mettre en œuvre ;
- garantir l'entretien du matériel spécifique requis par son activité.

Activités principales :

- élaborer son planning d'intervention ;
- organiser le chantier de parage ;
- réaliser le parage ;
- enregistrer les observations de lésions et maladies ;
- apporter l'appui et les conseils techniques individuels aux éleveurs à partir de l'analyse et de la valorisation des critères observés ;
- participer à la formation d'éleveur et de conseiller ;
- assurer la facturation des prestations réalisées en élevage et le recouvrement des sommes dues ;
- s'assurer de son approvisionnement en outils et autres consommables requis par son activité ;
- assurer le service après-vente des interventions de parage ;
- contribuer à la promotion de l'entreprise.

Vétérinaire-conseil et responsable d'un plan sanitaire d'élevage (PSE)

Missions :

- être le référent dans son domaine d'expertise auprès des conseillers et des éleveurs ;
- assumer la responsabilité de la mise en place et du suivi du PSE.

Activités principales :

- assurer la formation et l'information des conseillers et des éleveurs dans son domaine ;
- assurer la veille et la prospective dans son domaine, de manière à proposer toute innovation susceptible de répondre aux besoins des adhérents et d'améliorer la compétence des conseillers et le service ;
- réaliser des visites d'expertise auprès des adhérents individuellement ou en groupe ;
- assumer la responsabilité de la gestion de la pharmacie dans le cadre du PSE ;
- réaliser les visites d'élevage dans le cadre du PSE ;
- contribuer à la promotion de l'entreprise.

Modification de l'annexe III

Article 2

En vigueur non étendu

Le tableau de l'annexe III de la convention récapitulant les poids des fonctions repères et décrivant la classification est remplacé par le tableau ci-dessous :

Classification et classe fonctions repères CL uniquement

Fonctions repères	FEP	EOE	ALG	ODT	CRL	CDT	ACL	REC	Poids	Classe	écart
Employé de bureau	1	1	1	2	1	1	1	1	100	I	15
Agent de pesée CL	1	1	2	1	2	1	1	1	104		
Agent de liaison	1	2	1	2	1	2	1	1	108		
Opérateur sur analyseur automatique	1	1	1	2	1	2	1	2	108		
									115		
									116	II	20
Agent de pesée	1	2	2	2	2	2	2	2	124		
Secrétaire d'élevage											
Secrétaire technique	2	2	2	2	2	2	2	2	128		
									135		
									136	III	20

Aide-comptable	2	2	3	2	2	2	3	2	136		
Secrétaire administratif	2	2	3	2	2	2	3	2	136		
Secrétaire administratif	2	2	3	2	2	2	3	2	136		
Aide-comptable	2	2	3	2	2	2	3	2	136		
Pédicure bovin	2	2	2	2	3	3	3	2	140		
Contrôleur machine à traire	2	2	2	3	3	3	3	2	144		
Laborantin	2	2	2	3	3	3	3	2	144		
									155		
									156	IV	
Coordinateur de contrôle de performances	2	3	3	3	3	3	3	3	156		
Secrétaire de direction	3	3	3	3	3	3	3	3	160		
Conseiller technique d'élevage	3	3	3	3	3	3	3	3	160		
									175		
									176	V	25
Technicien de laboratoire	3	3	3	4	3	4	3	4	178		
Conseiller machine à traire	3	4	3	3	4	4	4	3	184		
Conseiller technico-éco spécialisé d'élevage	3	4	4	3	4	4	3	4	190		
Conseiller technique spécialisé d'élevage	3	4	4	3	4	4	3	4	190		
Assistant de direction	4	4	3	4	4	3	4	4	196		
									200		
									201	VI	25
									225		
									226	VII	30
Conseiller animateur Formateur	4	5	4	5	5	4	4	4	232		
Conseiller d'exploitation	5	4	5	4	4	5	4	4	232		
Responsable de laboratoire	4	4	4	5	4	4	5	5	232		
Chef comptable	5	3	5	4	3	5	5	5	236		
Assistant de direction Chef comptable	5	3	5	4	3	5	5	5	236		
Animateur d'équipe	4	5	4	5	5	4	4	5	240		
									255		
									256	VIII	35
Vétérinaire-conseil	5	5	5	4	5	5	5	5	264		
Responsable d'encadrement	5	5	5	5	5	6	4	5	275		
Responsable méthode	5	5	6	5	5	5	5	4	275		
									290		

Extension

Article 3

En vigueur non étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Accord du 18 avril 2014 relatif au temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	France conseil élevage.
Organisations de salariés	SNACAR CGC ; UNSA2A.

Préambule

En vigueur étendu

Vu la convention collective nationale du contrôle laitier du 16 décembre 2002 étendue (idcc 7008), et notamment les articles 50 à 52 relatifs aux salariés à temps partiel ;

Vu les conditions spécifiques d'exercice des métiers utiles à la réalisation du service public de contrôle de performances, qui ne peut s'exercer qu'en élevage le matin et le soir, à l'occasion de la traite des vaches et des chèvres ;

Vu la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 qui conduit à ouvrir une négociation au sein des branches occupant, du fait de leur activité, des salariés à temps partiel à hauteur d'un tiers ou plus de leur effectif ;

Vu la volonté des partenaires de permettre aux entreprises de la branche de continuer à fonder l'organisation du contrôle de performances sur des fonctions d'agent de pesées et de secrétaire d'élevage à temps partiel dans des conditions compatibles avec les nouvelles dispositions légales applicables au travail à temps partiel,

les partenaires sociaux, constatant que la branche du contrôle laitier emploie de manière structurelle environ 2 400 salariés à temps partiel représentant environ 40 % des emplois de la branche, ont décidé, par le présent accord, d'adopter des dispositions conventionnelles relatives au temps partiel dérogatoires, s'accompagnant pour les salariés concernés de garanties et de contreparties adaptées à la réalité sociale et économique des entreprises de la branche.

Ils ont donc convenu ce qui suit.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Cet accord a pour objet, d'une part, de répondre à l'obligation de négociation prévue à l'article L. 2241-13 du code du travail pour les thèmes non encore traités par les articles 50 à 52 de la convention collective de branche et, d'autre part, de prévoir des dispositions conventionnelles applicables aux salariés à temps partiel au sein de la branche du contrôle laitier compatibles avec les spécificités du contrôle de performances en fermes.

En application de l'article L. 3123-14-3 du code du travail, il déroge aux dispositions relatives à la durée minimale légale de travail des salariés à temps partiel, tout en offrant des garanties conventionnelles adaptées.

Il ouvre, en outre, la possibilité de prévoir, par avenant au contrat de travail, l'augmentation temporaire de la durée de travail des salariés à temps partiel dans les conditions prévues à l'article L. 3123-25 du même code.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés à temps partiel non sédentaires relevant des classes 1 et 2, soit principalement les salariés exerçant les fonctions d'agent de traite et de secrétaire d'élevage.

Les autres salariés restent soumis à la durée minimale légale de travail des salariés à temps partiel, telle que prévue à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, étant précisé que les dérogations prévues notamment aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du code du travail s'appliquent à l'ensemble des salariés à temps partiel relevant de la branche du contrôle laitier, y compris s'agissant de la durée minimale conventionnelle prévue à l'article 3 du présent accord.

Durée minimale conventionnelle de travail des salariés à temps partiel

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Durée minimale conventionnelle de travail des salariés à temps partiel

Compte tenu des caractéristiques des métiers mis en œuvre pour la réalisation des pesées rappelées en préambule et du temps nécessaire à chaque ECEL pour s'adapter à l'évolution du temps de travail minimal des agents de traite, la durée minimale hebdomadaire de travail (ou, le cas échéant, dans les conditions prévues aux articles 51 et 52 de la convention collective de branche ou de tout autre accord collectif d'entreprise conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail, son équivalent mensuel ou annuel) des salariés à temps partiel est fixée à 12 heures à partir du 1er juillet 2014, sera portée à 13 heures à partir du 1er juillet 2015, puis à 15,4 heures (5) à partir du 1er juillet 2016.

3.2. Contreparties pour les salariés

Les salariés concernés perçoivent une indemnité de nettoyage de vêtements de 30 € par an. Les éventuelles indemnités équivalentes déjà versées par les ECEL sont incluses dans ce montant.

Les salariés à temps partiel visés par le présent accord bénéficient en cas de congé de maternité d'une indemnité équivalente au salaire qu'ils auraient perçu, déduction faite, le cas échéant, des indemnités journalières versées par la MSA, dans la limite de 90 jours calendaires. En cas de congé de paternité, ces mêmes dispositions s'appliquent dans la limite de la durée du congé prévue à l'article L. 1225-35 du code du travail.

(1) 15 heures et 24 minutes.

Garantie conventionnelle de gestion d'horaires

Article 4

En vigueur étendu

Régularité des horaires de réalisation des pesées

Article 4.1

En vigueur étendu

La réalisation des pesées en salle de traite s'effectue le matin et le soir à des horaires réguliers qui permettent d'exercer une autre activité pendant une durée minimale de 5 heures. Cette interruption minimale de 5 heures consécutives intervient dans une plage horaire comprise entre 9 heures et 18 heures.

Si des écarts existent entre les horaires de début et de fin de traite au sein des élevages, pour un élevage donné les heures de début et de fin de traite sont stables tout au long de l'année.

En tout état de cause, les salariés ayant connaissance, conformément à l'article 52.3 c de la convention collective nationale, au plus tard 7 jours avant le début du mois suivant du programme des activités du mois à venir, les horaires réguliers des éleveurs doivent leur permettre de planifier au quotidien d'autres activités à l'extérieur de l'entreprise.

Recherche d'activité complémentaire pérenne et regroupement d'horaires

Article 4.2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que lorsque l'activité de l'entreprise le permet, l'employeur veille à proposer toute activité complémentaire pérenne aux salariés à temps partiel.

Dans la mesure du possible, ces activités complémentaires sont programmées sans interruption avec celles liées à la pesée, afin de regrouper l'activité des salariés sur des demi-journées entières.

Lorsque ces compléments d'activité génèrent des interruptions d'activité dépassant le cadre de l'article 50.2 de la convention collective de branche, les entreprises définissent le cadre conventionnel de leur réalisation dans le respect de l'article L. 3123-16 du code du travail.

Avenants individuels d'augmentation temporaire d'horaire

Article 5

En vigueur étendu

En application de l'article L. 3123-25 du code du travail, l'employeur peut conclure avec un salarié à temps partiel des avenants individuels à son contrat de travail portant augmentation temporaire de sa durée du travail.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié, le nombre de ces avenants est limité à quatre par an et par salarié. Cette possibilité est ouverte quelle que soit la période d'appréciation de l'horaire, que celle-ci soit hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

Les critères de choix de l'employeur pour proposer ces augmentations temporaires d'activité sont, d'une part, la proximité géographique entre le domicile du salarié et le lieu d'exercice de cette activité additionnelle temporaire et, d'autre part, la disponibilité et la motivation du salarié liées à ses autres activités professionnelles et personnelles.

Dans ce cadre, seules les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration conforme à la réglementation en vigueur.

Demande d'extension, date d'application et publicité

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires sollicitent l'extension du présent accord collectif.

Les dispositions du présent accord sont conditionnées à son extension pleine et entière.

Le présent accord s'appliquera le lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

Cependant, les durées de travail contractuelles des salariés à temps partiel embauchés antérieurement à la date d'application du présent accord continueront à être applicables jusqu'à fin décembre 2015.

Les salariés entrant dans le champ d'application de l'accord seront informés des dispositions de celui-ci selon des modalités définies par chaque entreprise.

Durée et évaluation

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Une évaluation des effets de cet accord sera faite au terme des 3 premières années d'application.

Révision

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé à tout moment, en tout ou partie, par chaque partie signataire ou ayant adhéré.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et les propositions formulées pour les remplacer.

Une négociation avec les partenaires sociaux sera engagée dans un délai de 3 mois suivant la date de présentation de la lettre recommandée avec avis de réception notifiant la demande de révision.

Lorsqu'un accord collectif portant révision de tout ou partie de l'accord collectif initial est légalement conclu, il se substitue de plein droit aux stipulations antérieures.

Dénonciation

Article 9

En vigueur étendu

Chacune des parties signataires ou ayant adhéré peut dénoncer le présent accord par lettre recommandée avec avis de réception adressée aux autres parties et déposée auprès de la DIRECCTE de Paris et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, en application de l'article L. 2261-9 du code du travail. En cas de dénonciation dans les conditions prévues à l'article L. 2261-10 du code du travail, le présent accord continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord ou, à défaut, pendant une durée de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois qui court à compter du dépôt légal de la dénonciation.

Accord du 3 juillet 2014 relatif au contrat de génération

Signataires	
Organisations patronales	France conseil élevage,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La FGTA FO ; Le SNACAR CGC ; L'UNSA2A,

Préambule

En vigueur étendu

Dans le prolongement de la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération et du décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 pris pour son application, les signataires de l'accord affirment leur souhait partagé de contribuer à une nouvelle dynamique intergénérationnelle favorisant l'embauche de jeunes et le maintien dans l'emploi des salariés âgés dans une logique de transmission de compétences.

Les parcours d'intégration, de formation et d'accompagnement ainsi que la transmission intergénérationnelle des compétences contribuent aussi à l'amélioration du climat social de chaque ECEL.

Dans le contexte économique et social difficile que connaît l'élevage en France, la branche professionnelle du contrôle laitier marque sa volonté par cet accord d'accompagner le développement des entreprises en alliant sécurisation des parcours professionnels, grâce à la formation des jeunes, et compétitivité.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de l'accord collectif de branche du 21 octobre 2009 qui s'était donné pour objectif le maintien dans l'emploi des seniors. Il vise à définir des actions concrètes portant l'ambition de permettre à chaque génération d'apprendre de celle qui la suit et de celle qui la précède, afin que les ECEL puissent stabiliser durablement dans l'emploi des jeunes grâce à la transmission de compétences clés dans l'exercice du métier, tout en permettant à leurs aînés de bénéficier de savoirs nouveaux acquis récemment par les plus jeunes.

Objet. - Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 5121-8 du code du travail.

Il s'applique à toutes les entreprises d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés relevant de la convention collective nationale de travail du 16 septembre 2002 concernant les organismes de contrôle laitier, auxquelles est ouvert le bénéfice de l'aide de l'Etat, dès lors qu'elles remplissent les conditions fixées à l'article L. 5121-17 du code du travail.

En application de l'article L. 5121-9 du code du travail, les entreprises de 300 salariés et plus devront être couvertes, avant le 30 septembre 2013, par un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, un plan d'action conforme aux articles L. 5121-11 et suivants du code du travail, dont les actions pourront s'inspirer des dispositions prévues par le présent accord collectif de branche.

Le décompte des effectifs est apprécié conformément à l'article R. 5121-26 du code du travail. Les salariés à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur temps de travail.

Diagnostic préalable

Article 2

En vigueur étendu

Le diagnostic de branche s'appuie sur le bilan social de la branche et sur l'évaluation des engagements pris antérieurement pour les salariés âgés.

Partagé par les partenaires sociaux préalablement à la conclusion du présent accord, il est joint en annexe du présent accord, conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

Le diagnostic de branche porte notamment sur :

- la pyramide des âges ;
- l'évolution et les caractéristiques des populations de jeunes et de salariés âgés sur les 3 dernières années ;
- les prévisions de départs à la retraite ;
- les perspectives de recrutement ;
- les compétences clés ;

- les conditions de travail des salariés âgés ;
- les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

Les entreprises qui souhaitent bénéficier des aides de l'Etat, en application du présent accord, devront fournir à la DIRECCTE compétente un diagnostic propre à leur entreprise, conformément à l'article R. 5121-30 du code du travail. Le diagnostic de chaque entreprise devra être conforme aux dispositions de l'article D. 5121-27 de ce code.

Public visé

Article 3

En vigueur étendu

Les engagements pris par le présent accord concernent :

- les jeunes, c'est-à-dire les personnes ayant moins de 26 ans ou moins de 30 ans s'il s'agit de salariés bénéficiant de la reconnaissance de travailleurs handicapés ;
- les salariés âgés, c'est-à-dire les personnes ayant 57 ans et plus ou au moins 55 ans s'il s'agit de salariés bénéficiant de la reconnaissance de travailleurs handicapés.

Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Objectif chiffré

L'objectif en matière d'insertion durable de jeunes sur la durée de l'accord est d'embaucher 150 jeunes en contrat à durée indéterminée au sein de la branche.

L'embauche des jeunes sera réalisée prioritairement à temps plein, sauf si les nécessités d'organisation de l'entreprise nécessitent un temps partiel. La durée du travail ne pourra, pour ouvrir droit aux aides, être inférieure à 28 heures hebdomadaires.

Chaque entreprise transmettra, tous les ans à FCEL, les embauches de jeunes réalisées en contrat à durée indéterminée.

4.2. Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes

Les entreprises doivent définir les modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement en formalisant un parcours d'intégration. Chaque ECEL définit une durée optimale de parcours en fonction de chaque catégorie d'emploi. A titre d'exemple, dans le parcours d'intégration, l'entreprise pourra informer l'ensemble des salariés par un message d'arrivée, remettre un livret d'accueil, réaliser un séminaire d'accueil en cas d'embauches multiples sur une même qualification.

Un référent, formé à son rôle d'accompagnement, sera désigné sur la base du volontariat auprès de chaque jeune embauché. Le référent sera chargé d'aider le jeune à mieux connaître l'entreprise, son environnement de travail, son poste et ses futurs collègues.

Chaque ECEL précisera le contenu de la formation que le référent devra suivre avant d'exercer son rôle d'accompagnement. Cette formation prendra notamment en compte les aspects pédagogiques liés à la fonction.

L'entreprise établira, dans un délai de 2 mois à compter de l'embauche, les axes de formation et les actions de formation nécessaires à l'insertion durable du jeune dans l'ECEL, les points de rencontre de bilan intermédiaire avec le référent et le supérieur hiérarchique.

Chaque jeune bénéficiera d'un entretien avec son responsable hiérarchique et son référent selon des modalités définies dans chaque entreprise. L'entretien portera notamment sur l'acquisition des compétences et fera l'objet d'une évaluation.

4.3. Objectifs d'engagement en faveur du développement de l'alternance

Les entreprises s'engagent à favoriser le développement de l'alternance, notamment par la voie des contrats de professionnalisation. Pour ce faire, des partenariats avec des écoles et des universités seront développés.

En termes d'apprentissage, l'objectif est de contractualiser au moins dix contrats d'apprentissage en 2014.

En termes de contrat de professionnalisation, l'objectif est de réaliser de quarante à soixante embauches de jeunes chaque année. Les écoles ayant des partenariats avec l'entreprise seront privilégiées pour le recours à l'alternance.

4.4. Modalités d'accueil des jeunes intégrés en alternance

Les jeunes intégrés en alternance bénéficient des mêmes modalités d'accueil que les autres jeunes embauchés, définies ci-dessus. Les jeunes embauchés en contrat de professionnalisation et ceux embauchés en contrat d'apprentissage bénéficient d'un accompagnement par un référent.

Le déroulement de la formation et leur intégration au poste sont supervisés par le responsable hiérarchique habilité.

4.5. Conditions de recours aux stages et modalités d'accueil des stagiaires

Le stagiaire est mis en situation professionnelle pour acquérir des compétences professionnelles en lien avec les acquis de sa formation. Le stagiaire se voit confier une ou des missions conformes à son projet pédagogique.

Le recours aux stages est supervisé par le responsable hiérarchique habilité.

Une convention de stage est systématiquement établie et signée entre l'entreprise, l'établissement scolaire et le jeune stagiaire concerné.

L'entreprise favorise notamment l'intégration de chaque stagiaire à son poste en collaboration avec les établissements scolaires avec lesquels sont noués des partenariats. Le stagiaire accompagne un référent sur le terrain dans le cadre de la découverte de son métier.

Pour les autres stages, un référent est désigné selon le thème et la spécialisation du métier demandé.

Les stagiaires bénéficient de la transmission de documents d'information (livret d'accueil...) permettant de découvrir le fonctionnement et les différents métiers de l'entreprise.

Les modalités de rémunération sont définies conformément aux dispositions de l'article L. 612-11 du code de l'éducation.

Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Objectifs chiffrés

L'objectif de maintien dans l'emploi des salariés âgés dans les entreprises de la branche est fixé, sur la durée de l'accord, à 80 % des salariés âgés présents à la date d'entrée en application de l'accord.

L'objectif d'embauche de salariés âgés, dans les entreprises de la branche sur la durée de l'accord, est fixé à dix.

Chaque entreprise transmettra, tous les ans à FCEL, les effectifs des salariés âgés et le nombre d'embauches de salariés âgés auxquelles elle a procédé.

5.2. Conditions de travail, pénibilité des emplois et prévention des risques

Pour préserver la santé au travail des salariés, prévenir ou réduire des situations de pénibilité lorsqu'elles existent, les entreprises engageront une réflexion approfondie sur l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés, quel que soit leur statut.

Cette réflexion amènera, le cas échéant, à mettre en œuvre des plans d'actions de prévention des risques professionnels intégrant des spécificités éventuelles pour les salariés âgés. Le CHSCT sera associé à cette démarche ou, à défaut, les délégués du personnel.

Les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés font l'objet d'une information spécifique dans le rapport annuel

du CHSCT. Le CHSCT est également consulté pour :

- identifier les principaux facteurs de risques professionnels ;
- proposer des solutions d'adaptation ou d'aménagement des postes.

En cas d'inaptitude médicale d'origine professionnelle déclarée par le médecin du travail d'un salarié âgé, au sens de l'article 3 du présent accord, l'acceptation d'un reclassement sur un poste de qualification inférieure, d'une durée de travail équivalente, donnera lieu à un maintien de sa rémunération brute antérieure, jusqu'à ce qu'il puisse faire liquider sa pension de retraite du régime de base.

Les parties conviennent que le maintien de la rémunération brute antérieure est calculé sur la base de la rémunération moyenne mensuelle brute des 12 derniers mois précédant la date de reclassement.

5.3. Deux domaines d'action en faveur des salariés âgés

5.3.1. Actions en faveur du développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les entreprises affecteront à la formation prioritaire des salariés âgés, à partir de 45 ans, une partie du financement de leur plan de formation correspondant au taux de cette population, appliqué au montant de l'obligation légale du plan de formation, avec un minimum de 10 %.

Le pourcentage du plan de formation affecté aux salariés âgés fait l'objet d'une information au bilan social de branche.

Les périodes de professionnalisation, d'actions de VAE, de bilans de compétences, dont le financement est mutualisé, sont gérées prioritairement pour les salariés âgés, au sens de l'article 3 du présent accord, afin de maintenir leur employabilité, de conforter leurs compétences à leur poste, de favoriser l'évolution de leur emploi ou leur reconversion, de développer la transmission d'expérience.

Les salariés âgés, au sens de l'article 3 du présent accord, justifiant des prérequis exigés par la fonction tutorale ou celle de formateur telles que définies dans l'accord collectif national du 21 juin 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche du contrôle laitier, révisé par l'avenant n° 5 du 25 novembre 2010, bénéficient d'une priorité d'accès à certaines formations, en particulier celles liées au tutorat et à la formation de formateur. L'exercice d'une mission de tuteur ou de formateur confiée à un salarié âgé sera pris en compte dans l'appréciation des résultats individuels. Dans le cadre de l'exercice de la fonction tutorale, le salaire brut mensuel sera maintenu au minimum sur la base de calcul des 12 derniers mois précédant la prise de fonction.

5.3.2. Actions en faveur de l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Les salariés âgés, au sens de l'article 3 du présent accord, bénéficient, à leur demande, d'une réduction de leur temps de travail. Sauf accord de l'employeur, cette réduction ne peut conduire à un horaire inférieur à 80 % d'un temps plein, que le temps de travail soit apprécié sur la semaine, le mois ou l'année.

Pour bénéficier de la réduction d'horaire de fin de carrière, le salarié âgé doit en informer l'employeur par courrier recommandé ou lettre remise en main propre contre décharge 3 mois avant la date envisagée de réduction d'horaire.

Les conditions d'organisation de la réduction d'horaire de fin de carrière sont définies en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités de l'activité. La réduction d'horaire de fin de carrière, qui donne lieu à un avenant contractuel signé des deux parties, peut notamment prendre l'une des formes suivantes :

- travail journalier à horaires réduits ;
- réduction du nombre de journées travaillées dans la semaine ;
- réduction du nombre de semaines travaillées dans le mois ;
- prise d'un congé annuel additionnel, destiné à réduire la durée annuelle de travail.

Le salarié en horaire réduit de fin de carrière, dont la rémunération est calculée au prorata de son temps de travail, bénéficie de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux salariés à temps partiel.

Les salariés remplissant les conditions requises pour ouvrir droit à une possibilité de retraite avant 60 ans, au titre des carrières longues, bénéficient de l'allocation de fin de carrière prévue par la convention collective, calculée sur la base d'un départ à la retraite à 60 ans.

A partir de leur 57e anniversaire, les salariés âgés ont la possibilité de prendre une journée indemnisée par l'employeur pour préparer leur bilan de retraite et prendre les contacts nécessaires auprès de la MSA ainsi que tous autres organismes concernés. Cette journée est à prendre avant le 61e anniversaire.

Le salarié ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'ECEL à la date de réduction de son horaire et qui a bénéficié d'une réduction d'horaire dans le cadre d'un aménagement de fin de carrière, à partir de 57 ans, bénéficiera du calcul de son indemnité de départ à la retraite sur la base de son horaire antérieur.

Actions en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

Article 6

En vigueur étendu

Après avoir identifié les compétences et les savoirs utiles à transmettre, chaque entreprise peut constituer des binômes d'échange de compétences clés entre des salariés expérimentés et des jeunes. Ces binômes ont pour objectif de transmettre aux jeunes l'expérience concrète des salariés âgés. Ils peuvent permettre aux jeunes de transmettre aux salariés expérimentés des technologies nouvelles et des savoirs théoriques acquis pendant leurs études. La nécessité de constituer des binômes, les modalités de leur constitution, la fréquence de leurs interactions et leur durée de vie sont déterminées dans chaque entreprise en fonction de la complexité et de la technicité des différents postes existants.

En outre, dans l'organisation des équipes de travail, l'entreprise veillera à associer des salariés expérimentés et des jeunes.

Objectifs d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations

Article 7

En vigueur étendu

Lors de la mise en œuvre des objectifs en matière d'embauche des jeunes et de maintien dans l'emploi des salariés âgés, les entreprises de la branche veilleront à respecter les engagements pris en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de l'accord collectif de branche du 27 septembre 2011. FCEL veillera à assurer toute la publicité nécessaire de cet accord et de l'ensemble des dispositions légales de lutte contre les discriminations, notamment auprès des personnes chargées du recrutement et des évolutions de carrières.

Aide aux PME

Article 8

En vigueur étendu

FCEL s'engage à sensibiliser toutes les entreprises de son réseau, y compris les plus petites, à mettre en œuvre une gestion active des âges. Cette sensibilisation comportera des éléments visant à promouvoir le maintien dans l'emploi des salariés âgés et l'embauche de jeunes. Elle s'appuiera sur la diffusion d'expériences réussies d'entreprises de la branche. Elle informera ses adhérents des outils et des aides susceptibles d'être mobilisés dans le cadre du contrat de génération, y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements et publicité

Article 9

En vigueur étendu

Les engagements souscrits dans le cadre du présent accord seront mis en place au plus tard dans un délai de 1 année à compter de l'extension du présent accord.

FCEL assurera une large diffusion du présent accord et communiquera sur ses modalités de mise en œuvre dans les entreprises. Les entreprises définiront les conditions dans lesquelles leurs salariés seront informés des dispositions de l'accord.

Il sera présenté et communiqué chaque année à la commission paritaire nationale un bilan synthétique des actions engagées au sein de la branche, un suivi

des objectifs chiffrés en matière de recrutement des jeunes et de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés.

Durée et bilan

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date d'application. Au terme de ce délai, il cessera de produire tout effet, les parties excluant toute reconduction tacite. Un bilan sera réalisé à l'issue des 3 années d'application du présent accord. Il sera présenté dans les 6 mois en vue d'une reconduction.

Révision

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé à tout moment, en tout ou partie, par chaque partie signataire ou ayant adhéré.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et les propositions formulées pour les remplacer.

Une négociation avec les partenaires sociaux sera engagée dans un délai de 3 mois suivant la date de présentation de la lettre recommandée avec avis de réception notifiant la demande de révision.

Lorsqu'un accord collectif portant révision de tout ou partie de l'accord collectif initial est légalement conclu, il se substitue de plein droit aux stipulations antérieures.

Entrée en vigueur et extension

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Il n'entrera en vigueur qu'à compter du lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Dépôt

Article 13

En vigueur étendu

Etabli en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Diagnostic de branche

(Deuxième alinéa de l'article 2 du présent accord)

(Non susceptible d'extension, cette annexe n'est évoquée ici que pour mémoire.)

Avenant n° 6 du 2 juillet 2015 à l'accord « Formation professionnelle » du 21 juin 2005

Signataires	
Organisations patronales	La FCEL,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; Le SNACAR CFE-CGC ; L'UNSA2A,

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Dépôt et notification

Article 2

En vigueur étendu

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.

Date d'application

Article 3

En vigueur étendu

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

Extension

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Annexe

En vigueur étendu

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° 2014-288 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.

Champ de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 2

En vigueur étendu

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.

Objectifs et priorités de formation

Article 3

En vigueur étendu

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

Conformément 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.

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les ECEL

Article 4

En vigueur étendu

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.

Contrats et périodes de professionnalisation

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions applicables aux contrats et périodes de professionnelles 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.

Lutte contre l'illettrisme

Article 6

En vigueur étendu

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.

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

Article 7

En vigueur étendu

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.

Limite aux temps cumulés de travail et de formation

Article 8

En vigueur étendu

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).

Révision

Article 24

En vigueur étendu

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.

Dénonciation partielle ou totale

Article 25

En vigueur étendu

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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.
(Arrêté du 20 juin 2016 - art. 1)

Durée et évaluation

Article 26

En vigueur étendu

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. (1)

(1) Au deuxième alinéa de l'article 26, en remplacement des mots : « par l'OPCA2 », lire les mots : « l'OPCALIM ».
(Arrêté du 20 juin 2016 - art. 1)

Portée de l'accord de branche

Article 27

En vigueur étendu

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.

Accord du 3 décembre 2015 relatif à la couverture complémentaire de frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	La FCEL,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La FGTA FO ; Le SNACAR CFE-CGC ; L'UNSA2A,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord est pris en application de la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 qui prévoit, en son article 1er, la généralisation de la couverture complémentaire frais de santé à tous les salariés.

Il s'inscrit dans le respect :

- des exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits « responsables » et les décrets et arrêtés pris pour son application (et notamment les articles R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale) ;

- du décret du 8 juillet 2014 modifiant l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et du décret du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

A compter du 1er janvier 2016, toutes les entreprises devront disposer d'une assurance ouvrant à tous leurs salariés le bénéfice d'un remboursement complémentaire des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord porte sur les conditions de participation financière à la couverture complémentaire frais de santé des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de travail du 16 septembre 2002 concernant les organismes de contrôle laitier (idcc : 7008). Il ne s'applique pas aux entreprises qui bénéficient à la date d'application du présent accord d'un dispositif au moins aussi favorable.

Contribution de l'entreprise

Article 3

En vigueur étendu

La contribution de l'entreprise, pour un salarié isolé, est, à compter du 1er janvier 2016, au moins égale à 50 % du coût du régime de base obligatoire mis en place dans l'entreprise, sans pouvoir être inférieure à 18 € par mois et par salarié.

En tout état de cause, le niveau de garanties répond au panier de soins légal minimal tel que défini à l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale ainsi qu'aux dispositions relatives aux contrats dits « responsables » prévues à l'article R. 871-2 du même code.

Salariés concernés

Article 4

En vigueur étendu

Sauf dispositions légales et/ou conventionnelles spécifiques, tous les salariés sont concernés par les dispositions du présent accord.

Cas de dispense d'affiliation

Article 5

En vigueur étendu

Les parties conviennent que les dispenses d'affiliation, à l'initiative du salarié, sont celles prévues par la réglementation en vigueur. A titre d'information, à la date de signature du présent accord, elles concernent l'ensemble des situations visées à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale.

Les salariés qui répondent à l'une des situations prévues par la réglementation, et qui souhaitent être dispensés d'affiliation, doivent formuler cette demande expressément par écrit auprès de leur employeur, chaque année.

Il incombe à l'employeur d'informer le salarié de la manière la plus claire et précise possible des conséquences de sa dispense d'affiliation, notamment concernant l'absence de toute portabilité en cas de rupture de contrat.

En outre, les parties conviennent expressément que le présent accord ne s'oppose pas au bénéfice des dispositions de l'article 11 de la loi Evin en cas de mise en place d'un régime par décision unilatérale de l'employeur. En conséquence, que le régime frais de santé soit mis en place dans l'entreprise avant ou après l'application du présent accord, les salariés qui entrent ou entraînent dans le cadre de cette dispense d'affiliation prévue notamment au 1° de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale peuvent en bénéficier s'ils le souhaitent, les dispositions du présent accord n'étant pas, dans ce cas, obligatoires.

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord s'appliquera le lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

Extension

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Révision

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé à tout moment, en tout ou partie, par chaque partie signataire ou ayant adhéré.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et les propositions formulées pour les remplacer.

Une négociation avec les partenaires sociaux sera engagée dans un délai de 3 mois suivant la date de présentation de la lettre recommandée avec avis de réception notifiant la demande de révision.

Lorsqu'un accord collectif portant révision de tout ou partie de l'accord collectif initial est légalement conclu, il se substitue de plein droit aux stipulations antérieures.

Dénonciation

Article 9

En vigueur étendu

Chacune des parties signataires ou ayant adhéré peut dénoncer le présent accord par lettre recommandée avec avis de réception adressée aux autres parties et déposée auprès de la DIRECCTE de Paris et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, en application de l'article L. 2261-9 du code du travail. En cas de dénonciation, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-10 du code du travail, le présent accord continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord, ou à défaut pendant une durée de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois qui court à compter du dépôt légal de la dénonciation.

Dépôt et publicité

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente à l'administration compétente ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

Accord du 7 décembre 2016 relatif au management par les compétences

Signataires	
Organisations patronales	France conseil élevage (FCEL)
Organisations de salariés	FGA CFDT FGTA FO SNACAR CFE-CGC UNSA 2A

Préambule

La force de notre réseau repose sur la valeur des femmes et des hommes de ses entreprises, sur leur capacité à répondre et s'adapter aux attentes de leurs clients, sur leur compétence.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité mettre à disposition des ECEL un outil de management individuel ou collectif, construit sur une logique de prospective, prenant la forme d'un référentiel de compétences.

Grammaire des ressources humaines

Article 1er

En vigueur étendu

Le référentiel de compétences repose sur une « grammaire » des ressources humaines, définie par les partenaires sociaux, dans les entreprises permettant de s'accorder sur les concepts utiles d'une part pour la collectivité de l'entreprise et d'autre part pour l'individu salarié.

Cette grammaire est présentée dans le diagramme ci-dessous :

(Diagramme non reproduit, consultable en ligne sur le site http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0025/boc_20170025_0000_0013.pdf.)

Référentiel de compétences clés

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont défini un référentiel de compétences avec l'ambition qu'il devienne un outil de management collectif et individuel au service de l'amélioration de la performance et de l'efficacité des équipes en lien avec la stratégie des entreprises et dans une recherche d'optimisation de moyens.

Ce référentiel porte sur les 15 compétences clés identifiées suivantes :

- adapter sa relation au client ;
- défendre l'intérêt de l'entreprise ;
- appliquer intelligemment les consignes ;
- vendre activement et contractualiser ;
- écouter les besoins explicites et implicites ;
- s'intéresser à la situation de ses clients ;
- prendre des décisions, dans la limite de ses attributions ;
- exploiter les outils mis à disposition et leurs résultats ;
- mobiliser judicieusement les compétences de l'entreprise ;
- développer son expertise ;
- jouer collectif ;
- exercer une juste autorité ;
- porter un esprit de service ;
- explorer des alternatives innovantes à la routine ;
- privilégier l'efficacité à l'efficacéité.

Ces 15 compétences sont explicitées en annexe de la présente convention.

Les ECEL sont libres de déterminer le nombre de compétences clés leur paraissant les plus pertinentes pour la mise en œuvre de ce dispositif.

Outil de management collectif

Article 3

En vigueur étendu

Compte tenu du contexte à forts changements dans lequel évoluent les ECEL, ces dernières sont dans l'obligation de développer leur agilité et leur capacité d'innovation de services et d'organisation. Cela les oblige à gérer en dynamique des compétences multiples et transversales dans une logique de synergie et d'implication collective.

Les managers sont des acteurs clés pour associer les compétences, assurer leur partage et leur transmission, et pour favoriser l'implication et la motivation de tous au service du projet d'entreprise.

Le référentiel de compétences permet au manager d'identifier, de mobiliser et de dynamiser les compétences de ses collaborateurs au profit d'une intelligence collective au service de l'entreprise.

Il permet notamment à l'ECEL :

- d'identifier les compétences stratégiques dont elle dispose et dont elle aura besoin ;
- de spécialiser des collaborateurs et/ou de gérer leur complémentarité ;
- d'assurer le remplacement et le renouvellement des compétences ;
- d'animer des groupes de progrès ;
- de développer et adapter les méthodes de travail ;
- de répondre aux sollicitations nouvelles et saisir toutes les opportunités de développement.

Le référentiel prospectif de compétences doit permettre à l'entreprise de gérer un vivier d'opportunités de développement et d'anticiper sa gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Il doit permettre à chaque entreprise :

- d'identifier les manques de compétences dans son organisation parmi celles nécessaires à son projet stratégique ;
- de remédier à ces manques par la formation ou le recrutement.

Outil de management individuel

Article 4

En vigueur étendu

Le référentiel de compétences est un outil de management individuel au service de la gestion des parcours professionnels et de la rémunération.

4.1. Gestion des parcours professionnels

Le référentiel peut, au moment du recrutement et de l'intégration dans l'entreprise, et tout au long de sa carrière, permettre de mieux :

- objectiver les critères de recrutement ;
- décrire et mettre en forme les parcours d'intégration (tutorat, accompagnement) ;
- construire des parcours professionnels individualisés ;

- gérer les promotions ;
- gérer les reconversions rendues nécessaires par les évolutions de l'activité ou par des raisons individuelles (reconversions subies ou souhaitées) ;
- anticiper des besoins individuels de renforcement de compétences et de formation.

Objectivation des critères de recrutement

Le recruteur a une double exigence, à la fois technique (dont le niveau peut être en grande partie garanti par un niveau de formation initiale et les expériences acquises) et de compétences comportementales dont les éléments constitutifs sont plus difficiles à cerner. Le référentiel de compétences peut apporter des critères objectifs d'analyses des candidatures en adéquation avec les besoins exprimés par les clients et définis en lien avec la stratégie de l'entreprise.

Mieux décrire et mettre en forme les parcours d'intégration

Au-delà des savoir-faire techniques indispensables à acquérir, le salarié doit exprimer les compétences clés requises par son poste dans les meilleurs délais possible. Le référentiel de compétences peut permettre de mesurer les écarts entre les compétences du salarié et les compétences clés requises. Il peut ainsi permettre d'intégrer la fixation de priorités individuelles dans les actions de formation. Le tronc commun de formation peut être complété par un parcours d'acquisition de compétences plus individualisé et adapté à chaque nouvel embauché ou personne en reconversion.

Construire des parcours professionnels individualisés

L'évolution de notre environnement et de nos métiers s'accélère fortement et nécessite une adaptation permanente des compétences à mobiliser. Le référentiel de compétences peut permettre d'objectiver les écarts entre les compétences individuelles acquises et les nouvelles exigences (ex : aide à la définition des actions prioritaires de formation et/ou d'accompagnement...).

Gérer les parcours promotionnels et les reconversions

Le référentiel de compétences s'inscrit dans la logique de responsabilisation de chaque collaborateur dans la gestion de ses compétences à travers, notamment, du compte personnel de formation et de l'entretien professionnel. Il peut permettre aux managers d'évaluer, d'accompagner et d'inciter chaque collaborateur à se projeter et à s'impliquer dans son évolution professionnelle en identifiant des passerelles entre sa fonction actuelle et certaines fonctions de l'entreprise ou dans d'autres entreprises. Il peut ainsi permettre de mieux définir les parcours d'acquisition et d'approfondissement des compétences dans le cadre de la mobilité interne ou externe.

4.2. Rémunération

Le référentiel de compétences peut constituer un outil au service de la politique de rémunération, notamment au service de l'objectivation d'une décision de changement de niveau ou d'attribution de parties variables de rémunération.

Recommandations pour la mise en œuvre du référentiel sur l'aspect management individuel

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Évaluation des compétences

Il est recommandé d'évaluer les progrès faits dans l'atteinte des compétences plutôt que leur niveau d'atteinte.

5.2. Compétences évaluées

Il est recommandé d'évaluer les compétences du salarié pour lesquelles des progrès sont attendus.

Pour un salarié récemment embauché, il peut être intéressant d'évaluer les compétences clés de la fonction. Ces compétences clés sont à définir au niveau de l'entreprise en fonction de son organisation, de son projet et de sa stratégie.

Toutefois, de manière à faciliter la prise en compte du référentiel dans les ECEL, notamment les plus petites, les compétences clés ont été, à titre indicatif, définies pour les fonctions repères suivantes :

- agent de pesée :
 - adapter sa relation au client ;
 - défendre l'intérêt de l'entreprise ;
 - appliquer intelligemment les consignes ;
 - porter un esprit de service ;
- secrétaire d'élevage :
 - adapter sa relation au client ;
 - défendre l'intérêt de l'entreprise ;
 - appliquer intelligemment les consignes ;
- conseiller technique d'élevage :
 - adapter sa relation au client ;
 - vendre activement et contractualiser ;
 - écouter les besoins explicites et implicites ;
 - mobiliser judicieusement les compétences de l'entreprise ;
- conseiller technico-économique spécialisé d'élevage ou conseiller technique spécialisé d'élevage :
 - vendre activement et contractualiser ;
 - écouter les besoins explicites et implicites ;
 - exploiter les outils mis à disposition et leurs résultats ;
 - développer son expertise ;
 - jouer collectif ;
 - explorer des alternatives innovantes à la routine.

5.3. Fréquence d'évaluation des compétences

La fréquence des évaluations des compétences est à définir au cas par cas dans le cadre du management individuel. En tout état de cause, elles doivent l'être au moins une fois tous les 2 ans à l'occasion de l'entretien professionnel.

5.4. Rémunération des compétences

La rémunération des compétences peut prendre plusieurs formes.

Chaque ECEL reste libre de la détermination de sa politique salariale. La rémunération étant un élément du management, la (les) forme(s) est (sont) définie(s) par l'entreprise.

Cela peut être, par exemple :

- accéder plus vite au niveau supérieur (par exemple 2, puis 3) de la classe ;
- apporter un complément fixe et/ou variable de rémunération ;

- apporter des avantages.

Révision

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé à tout moment, en tout ou partie et ses dispositions, par chaque partie signataire ou ayant adhéré.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et les propositions formulées pour les remplacer.

Une négociation avec les partenaires sociaux sera engagée dans un délai de 3 mois suivant la date de présentation de la lettre recommandée avec avis de réception notifiant la demande de révision.

Toute révision éventuelle du présent accord fait l'objet de la conclusion d'un avenant écrit soumis aux mêmes règles de dépôt et de publicité que le présent accord.

(1) L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail concernant les modalités de révision des accords collectifs telles qu'elles ont été modifiées par l'article 17 de la loi du 8 août 2016 susvisée.

(Arrêté du 27 juillet 2017 - art. 1)

Dénonciation

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, après un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec accusé de réception.

En cas de dénonciation, l'accord continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui le substituera, ou à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il n'entrera en vigueur qu'à compter du lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Extension

Article 9

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Dépôt et publicité

Article 10

En vigueur étendu

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

à l'accord collectif national du 7 décembre 2016 relatif au management par les compétences (dans la branche du contrôle laitier)

Explication des 15 compétences listées à l'article 2

Cette explication n'a pas pour vocation d'être exhaustive, mais de présenter par des illustrations des marqueurs venant éclairer chacune des 15 compétences.

L'objectif de cette annexe est de permettre une meilleure appropriation par l'utilisateur final, salarié et employeur.

Adapter sa relation au client

L'adaptation de la relation au client passe tout d'abord par le souci de connaître son client, qu'il soit interne ou externe à l'entreprise. Cela peut passer par le recueil préalable des informations partagées dans le système d'information, la recherche de l'interlocuteur le plus pertinent par rapport à la situation, ou encore le choix des supports, papier ou dématérialisés, les plus appropriés à la personne en face.

Au-delà de cette connaissance, la notion d'adaptation passe aussi par la capacité à tenir une posture en phase avec son interlocuteur : du respect des horaires, des habitudes au langage utilisé, le choix du vouvoiement ou du tutoiement. Plus généralement, cette posture vise la recherche du bon niveau d'empathie : proximité et professionnalisme.

Mais l'adaptation de la posture ne sera pas suffisante sans l'engagement et doit donc aussi être accompagnée de la volonté de créer et d'entretenir une relation de confiance avec le client, dans le respect des rôles (client/fournisseur) et de l'humanité (personnes) de chacun. La recherche des informations qui permettent de mesurer le niveau de satisfaction permettra alors de maintenir cette relation.

Enfin, notons que cette adaptation accompagnera avec succès les stratégies qui visent à renforcer la proximité client pour différencier l'offre et fidéliser ses clients.

Défendre l'intérêt de l'entreprise

Défendre l'intérêt de l'entreprise, c'est d'abord avoir le souci de la compréhension du projet d'entreprise : en connaître les services, le fonctionnement, les priorités stratégiques et ainsi être capable de les promouvoir et de s'y investir, chacun à son niveau.

Défendre l'intérêt de l'entreprise, c'est aussi être conscient, voir fier, de participer à une aventure collective, avec ses collègues et défendre globalement l'image donnée de l'entreprise dans ses réseaux : clients, recrutement, institutionnels, collectivités.

Par intérêt, il faut aussi comprendre valeur. En étant convaincu de la valeur ajoutée apportée par l'entreprise, mais aussi de sa propre valeur ajoutée (je ne coûte pas, je vau) on cultive ainsi la volonté de faire valoir ce qui apporte de la valeur à l'entreprise.

Enfin, l'intérêt de l'entreprise sera défendu par ceux qui auront la capacité à repérer et à partager les opportunités de progrès dans une logique de sécurisation des processus de production de valeur.

Appliquer intelligemment les consignes

Pour appliquer intelligemment les consignes, il faut d'abord naturellement connaître ces consignes mais aussi en comprendre l'intérêt : la raison d'être, les incidences, les impacts de sorte que tout écart reste cohérent avec l'esprit de la règle, dans un souci de maintien d'un niveau de service ou de traitement égal par exemple.

L'application intelligente renvoie quant à elle à la notion de connaissance de ses propres limites de responsabilités et donc par conséquent de sa marge de manœuvre et de sa capacité d'initiative.

Dans le cadre des activités de management, la volonté d'être juste et équitable révélera cette intelligence de situation, la recherche du bon équilibre ou de la souplesse.

À noter que cette compétence est un levier important pour l'agilité stratégique des entreprises si tant est que sa mise en œuvre s'accompagne d'une capacité à prendre du recul face à des situations non prévues, tout en mesurant les risques encourus.

Vendre activement et contractualiser

La notion de vente active est marquée par une volonté systématique de ceux qui la pratiquent d'explorer les besoins de leurs clients pour vendre et fidéliser : prescription des autres services, recherche de complémentarité entre les services et les produits vendus, identification des gisements de valeurs possibles...

Pierre angulaire de la vente active, la capacité à démontrer la valeur ajoutée de la prestation doit s'appuyer sur des outils maîtrisés, qu'ils soient pédagogiques ou démonstratifs, une bonne connaissance de l'écosystème global pour savoir profiter des avantages concurrentiels et vendre même les produits sur lesquels on n'est pas le plus à l'aise.

Dans tous les cas une bonne vente active ne peut se faire sans cohérence avec l'ensemble des valeurs de l'entreprise et une exigence de contractualisation, notamment par l'usage rigoureux des outils de l'entreprise.

Écouter les besoins explicites et implicites

Par entendre les besoins explicites et implicites de son interlocuteur, on comprend tout d'abord la volonté de percevoir l'ensemble des contours d'une situation, volonté traduite dans les faits par l'adoption d'une posture d'attention à l'ensemble des signaux, qu'ils soient forts ou faibles : remerciements, interrogations, plaintes, réclamations, ou encore silences...

De manière générale, cette posture d'attention reste marquée par la disponibilité à l'égard de la situation et de l'interlocuteur : l'attention, la reformulation, le respect des ressentis, le fait de savoir se taire ou encore le souci d'être bien compris avec pour objectif de faire avancer la situation.

Mais la finalité de cette écoute n'est pas philanthropique : l'analyse des signaux captés doit permettre de déterminer de manière objective (en mettant les certitudes de côté) et précise le besoin réel auquel l'entreprise pourra répondre et le niveau d'acceptabilité de l'offre qui pourra être faite.

S'intéresser à la situation de ses clients

Qu'il s'agisse de clients de l'entreprise ou de clients internes, s'intéresser à la situation de ses clients, c'est d'abord avoir la volonté de comprendre une situation de manière globale, c'est-à-dire sans préjugés, dans un contexte particulier, avec une personne spécifique afin d'apporter une solution adaptée. Au-delà de la réponse apportée, et du souci permanent de l'efficacité des actions mises en œuvre, cet intérêt doit aussi alimenter la recherche d'anticipation de besoins.

Techniquement, cet intérêt passe par une véritable rigueur dans l'utilisation des outils mis à disposition dans l'entreprise : l'utilisation de la GRC, la préparation des dossiers en amont, la rédaction des comptes rendus ou encore la lecture de la presse locale pour rester en veille.

Cet intérêt pourra presque aller jusqu'à la curiosité, si elle permet d'établir un lien de confiance et qu'elle soit bien placée. Elle ne franchira cependant jamais les limites contractuelles ou éthiques par lesquelles s'impose la notion de respect du client.

Prendre des décisions, jusqu'à la limite de ses attributions

Comprendre la finalité de ses attributions, savoir se limiter à son rôle et passer la main quand nécessaire : tels sont les comportements qui pourraient illustrer une connaissance précise de ses attributions et de leurs finalités, socle indispensable à la prise de décision de n'importe quel salarié.

Et si la prise de décision permet l'autonomie de celui qui décide, elle ne doit pas devenir un outil d'indépendance : qu'il soit formel ou non, le reporting est nécessaire pour renouveler la confiance donnée.

Et plus le champ de décision est large, plus il faudra alors être capable d'assumer le pouvoir confié : avoir confiance en soi, affirmer son autorité et assumer ses décisions après en avoir mesuré les impacts. La prise de décision porte aussi un caractère temporel et doit arriver au bon moment.

Ce pouvoir de décisions doit se faire dans une logique collective, avec un souci permanent de la confiance donnée à ceux qui sont obligés ; il passe par des temps d'explication, de pédagogie des décisions, marqués par une recherche de transparence ou d'équité afin de garder une écologie collective et minimiser les impacts négatifs sur le groupe.

Exploiter les outils disponibles et leurs résultats

Pour exploiter les outils disponibles, il faut d'abord les connaître et les maîtriser ! Notamment concernant les outils de l'élèveur, pour lesquels il faudra connaître et accepter l'écosystème général proposé pour choisir un angle d'attaque pertinent et maîtrisé avec rigueur.

L'évolution rapide des technologies nécessite aussi une forte capacité à s'adapter aux changements imposés. Pour certains, ces évolutions seront comprises, pour d'autres elles seront acceptées et les plus compétents exprimeront la volonté de s'y former après avoir développé leur curiosité et exploré les possibilités de ces nouveaux outils...

Mais cette compétence d'exploitation des outils disponibles et de leurs résultats ne prend vraiment son sens que dans la notion de valeur de l'outil, ou plus précisément de la juste valeur de l'outil : le résultat qu'il permet d'obtenir et la valeur économique de ce résultat. Cerise sur le gâteau, la capacité à poser un regard critique sur ce résultat en augmentera encore substantiellement la valeur !

Cette création de valeur à partir de l'outil peut aussi être démultipliée si elle est envisagée dans une dimension plus transversale, notamment au niveau de l'exploitation des liens entre ces outils ou encore de la recherche d'enrichissement des bases de l'entreprise. L'exploitation de l'outil et de ses résultats participe alors de la consolidation de l'image et du savoir de l'entreprise.

Mobiliser judicieusement les compétences de l'entreprise

La mobilisation judicieuse des compétences de l'entreprise a deux préalables non négociables. D'une part, la connaissance de ses propres compétences et de leurs limites, marquée par la capacité de se réassurer auprès de collègues, de passer la main ou encore de partager son savoir. D'autre part, la reconnaissance des compétences des autres et donc la volonté de vendre l'entreprise avant de se vendre soi-même.

Plus structurellement, cette mobilisation ne pourra se faire que sur la base d'une bonne connaissance de l'organisation de l'entreprise et une aptitude à repérer les opportunités de marges de progrès chez le client.

Développer son expertise

Celui qui cherche à développer son expertise est caractérisé avant tout par la volonté de rechercher le progrès, l'amélioration voire l'excellence. Il est conscient de ses faiblesses, réfléchit au-delà de ses préjugés, sait rechercher, confronter et ne s'endort pas sur ses lauriers.

Il a une aptitude à s'organiser seul pour progresser : il est acteur du développement de ses compétences, voire moteur de son développement. Il organise et entretient son réseau, se fixe une exigence de pratique régulière du terrain et cherche à vulgariser et transmettre son savoir pour le faire valoir.

Stratégiquement, il se met au service de l'entreprise pour répondre à de nouveaux besoins.

Jouer collectif

Pour jouer collectif en entreprise, il faut avoir conscience de la dimension globale de l'entreprise et de ses activités : sa vision, ses objectifs, ses règles, mais aussi ses collègues, les hommes et les femmes qui la composent !

Le jeu collectif nécessite aussi, bien évidemment, la faculté à travailler en groupe : être solidaire, aider les jeunes, se rencontrer, s'écouter, se respecter, mutualiser... En bref : savoir dire nous plutôt que je !

S'il est collectif, le but du jeu reste de gagner, et la bonne passe sera celle qui orientera le client vers le service le plus rentable, avec la volonté de cultiver les complémentarités et de « vivre l'entreprise ».

Exercer une juste autorité

Lorsqu'il exerce une juste autorité, le chef recherche à obtenir un climat sain dans lequel les collaborateurs sont sécurisés par des décisions qu'il fait respecter par tous, y compris (surtout !) lui dans un souci d'exemplarité.

Pour ce faire il devra d'abord discerner, s'adapter à la situation après l'avoir comprise, et éventuellement s'être entouré de conseils.

Porter un esprit de service

Par porter un esprit de service, on entend tout d'abord la capacité à apporter le bon service, c'est-à-dire le service le plus pertinent, à chaque besoin identifié chez son interlocuteur.

Et cet exercice nécessite en amont une bonne appréciation du contexte : les attentes identifiées qui sont prioritaires et les outils les plus adaptés à mobiliser.

Cette posture traduit ainsi la volonté de satisfaire la personne à qui l'on s'adresse, et de la considérer comme un client à qui l'on souhaite rendre service.

Explorer des alternatives innovantes à la routine

Explorer des alternatives innovantes à la routine se traduit par une volonté de celui qui explore d'essayer de faire autrement, volonté alimentée en permanence par l'observation, la veille, un intérêt marqué pour les sujets connexes à ses spécialités et plus généralement la curiosité de regarder comment les choses peuvent se faire ailleurs.

L'innovateur cherchera alors à sortir du cadre habituel des choses pour expérimenter des solutions différentes. Peut-être d'ailleurs se plantera-t-il... Mais peu importe, si tant est qu'il soit capable de le reconnaître à temps, et de tirer profit de cette expérience pour réessayer et finalement trouver !

Privilégier l'efficacité à l'efficace

L'efficace est un efficace paresseux ; il a la volonté de gagner plus pour la même dépense ou de faire moins d'efforts pour le même résultat.

Il est capable de traquer la sur-qualité ou le perfectionnisme, dans un souci d'optimisation permanente car il a conscience de la valeur des choses. Et cela, il ne veut pas le faire seul : il est persuadé qu'en travaillant plus en lien avec ses collègues, en partageant la ressource travail, c'est l'entreprise qui y gagnera forcément.

Avenant n° 11 du 5 décembre 2017 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2018

Signataires	
Organisations patronales	France conseil élevage (anciennement « la fédération française de contrôle laitier ») FCEL,
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ; Union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire UNSA 2A,

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Accord du 1er octobre 2018 relatif à la création d'une nouvelle branche professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	France conseil élevage FCEL ; Syndicat national des centres d'insémination animale SNCIA,
Organisations de salariés	Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFDT ; Union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire UNSA2A,

Préambule

En vigueur étendu

L'article 25 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a accéléré le processus de restructuration des branches engagé par la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle et la démocratie sociale, avec l'objectif affiché de passer de 700 à 200 branches professionnelles dans les 3 ans à compter de la promulgation de cette loi.

L'article L. 2261-32 du code du travail, modifié par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, permet au ministre chargé du travail, dans l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, d'engager une procédure de fusion du champ d'application des conventions collectives d'une branche avec celui d'une branche de rattachement présentant des conditions sociales et économiques analogues, notamment lorsque la branche compte moins de 5 000 salariés.

Dans ce contexte légal, les branches sélection et reproduction animales (IDCC 7021) et contrôle laitier (IDCC 7008), eu égard à leur effectif respectif de salariés, ont engagé, dès la fin 2016, des consultations et pourparlers pour dessiner les champs du possible de la nécessaire métamorphose de leurs champs professionnels. Dans leur instance paritaire respective, les partenaires sociaux des deux branches ont débattu, de cette question stratégique du futur de leur dialogue social, puis ont validé le processus de réflexion.

Lors de la réunion commune des commissions paritaires nationales du 19 mars dernier, les partenaires sociaux des deux branches professionnelles, après avoir pris acte de leur convergence, ont décidé la construction conjointe d'une nouvelle branche professionnelle (nouvelle convention collective nationale) adossé aux métiers du « conseil et service en élevage », ayant vocation à se substituer aux deux conventions collectives nationales actuelles (IDCC 7021 et 7008), dans l'intérêt des salariés, des éleveurs, des entreprises des deux branches.

Les parties signataires réaffirment les ambitions ayant prévalu au choix du présent rapprochement de champs professionnels, à savoir :

- préserver les spécificités des activités des deux branches, en amont du secteur alimentaire, présentant des conditions sociales et économiques analogues ;
- respecter les cultures d'entreprise et cultiver un dialogue social de qualité dans l'intérêt de celles-ci et de leurs salariés ;
- asseoir une cohérence du nouveau socle social commun conforme aux dispositions légales relatives à l'articulation des négociations collectives de branche et d'entreprise ;
- enrichir et valoriser les compétences et développer le capital humain au service de l'épanouissement professionnel de leurs salariés et de la compétitivité des entreprises ;
- saisir l'opportunité de construire de nouveaux outils sociaux pour répondre aux besoins et attentes des salariés et des entreprises, en termes d'attractivité et de perspective d'évolution des métiers, avec l'enjeu majeur de la classification et des salaires minima hiérarchiques, pierre angulaire, à terme, d'une convention collective nationale commune ;
- favoriser une force d'analyse prospective en matière notamment d'évolution des conditions d'emploi, de formation professionnelle, d'organisation et de prévention des risques professionnels ;
- stimuler l'attractivité des métiers ;
- créer les conditions favorables à l'ouverture à d'autres réseaux d'entreprises intervenant en élevage, partageant le projet de servir les éleveurs ;
- répondre à la réalité du terrain, eu égard aux partenariats croissants noués entre les entreprises des deux réseaux, gérées par et pour des éleveurs.

En conséquence, ils ont décidé unanimement d'engager la négociation d'un accord de rapprochement de champs professionnels incluant un accord de méthode, avec l'objectif de conclure un accord à cet effet mi 2018, étant rappelé que les dispositions conventionnelles des deux CCN étendus concernées seraient maintenues, au maximum, durant la période légale de transition de la signature d'un accord de rattachement.

Les partenaires sociaux conviennent que l'opportunité de la création d'une nouvelle convention collective tend à préserver la compétitivité des entreprises confrontées notamment à des contraintes économiques dans un secteur en profonde mutation. Le projet commun a pour but de construire un nouveau cadre de garanties sociales conjuguant attractivité des métiers, qualité de vie au travail et performances des entreprises.

Chapitre Ier Création d'une nouvelle branche professionnelle « conseil et service en élevage »

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet :

- de rapprocher la branche professionnelle du contrôle laitier (IDCC 7008) et la branche professionnelle de la sélection et la reproduction animales (IDCC 7021) ;
- de fixer les conditions de la création d'une nouvelle convention collective nationale du « conseil et service en élevage » ;
- de fixer la méthodologie et les modalités de la négociation, ainsi que son calendrier ;
- d'acter la disparition, en cas de conclusion d'une nouvelle convention collective du « conseil et service en élevage », des dispositions conventionnelles de la convention collective nationale du contrôle laitier (IDCC 7008) et de celle de la sélection et la reproduction animales (IDCC 7021).

Principes du rapprochement des conventions collectives nationales du contrôle laitier (IDCC?7008) et de la sélection et la reproduction animales (IDCC?7021)

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Les signataires du présent accord ont unanimement pris la décision de construire un nouveau socle conventionnel national, commun aux deux branches, adossé au « conseil et service en élevage », par rapprochement de la convention collective nationale du contrôle laitier (IDCC 7008), d'une part, et de la convention collective nationale de la sélection et de la reproduction animales (IDCC 7021), d'autre part.

Période de transition

Article 3

En vigueur étendu

3.1. En vertu de l'article L. 2261-33 du code du travail, pendant la durée de négociation de la nouvelle convention collective nationale, les partenaires sociaux conviennent que :

- la convention collective nationale du contrôle laitier (IDCC 7008) conserve pleinement son champ d'application professionnel et géographique et demeure applicable, de manière obligatoire, en toutes ses dispositions, à toutes les entreprises entrant dans son champ d'application ;
- la convention collective nationale de la sélection et de la reproduction animales (IDCC 7021) conserve pleinement son champ d'application professionnel et géographique et demeure applicable, de manière obligatoire, en toutes ses dispositions, à toutes les entreprises entrant dans son champ d'application.

3.2. Nonobstant le principe de convergence durant la période transitoire, les partenaires sociaux conviennent de faire vivre le dialogue social au sein de chacune de ces deux conventions collectives (IDCC 7008 et IDCC 7021), lorsqu'ils l'estiment nécessaire. Dès lors, préalablement à l'ouverture de toute négociation limitée à une des deux branches professionnelles, les partenaires sociaux relevant de celle-ci :

- s'assurent, au préalable, que la demande de négociation n'ait pas pour objet ou pour effet de contrarier ou de freiner la réalisation des objectifs du présent accord ;
- informent, par écrit, les partenaires sociaux de l'autre branche, de la demande d'ouverture d'une négociation, en indiquant le thème de celle-ci, sa motivation et ses objectifs.

3.3. En cas de mise en œuvre du paragraphe 3.2 ci-dessus, les partenaires sociaux de la branche professionnelle qui n'est pas à l'origine de la demande de négociation, pourront, par souci de coordination et de convergence des textes, décider d'engager la négociation sur le même thème. S'il s'agit d'un domaine relevant d'un accord collectif national autonome de l'une des deux CCN, les partenaires sociaux privilégient un accord autonome commun.

3.4. Durant la période transitoire, les partenaires sociaux rechercheront les conditions favorables à la conclusion d'accords collectifs nationaux communs aux deux branches professionnelles.

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Les dispositions de la future convention collective nationale créant une nouvelle branche professionnelle du « conseil et service en élevage » se substitueront, de plein droit, aux dispositions des conventions collectives du contrôle laitier (IDCC 7008) et de la sélection et de la reproduction animales (IDCC 7021).

4.2. En cas de conclusion d'une nouvelle convention collective nationale du « conseil et service en élevage », les parties demanderont au ministère de tutelle l'attribution d'un nouvel IDCC, et solliciteront, par ailleurs, la suppression de l'IDCC 7008 et de l'IDCC 7021.

Chapitre II Création de la commission paritaire nationale commune et composition

Objet et mission

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Pour mener à bien le projet commun de rapprochement des branches professionnelles du contrôle laitier et de la sélection et reproduction animales, les partenaires sociaux décident, par le présent accord, de créer la commission paritaire nationale commune dénommée ci-dessous « CPNC ».

5.2. La CPNC a pour mission de négocier le nouveau socle conventionnel du « conseil et service en élevage » dans le respect des objectifs fixés au présent accord.

5.3. La CPNC est composée :

- de représentants désignés par les organisations patronales représentatives, soit FCEL et SNCIA ;
- de représentants désignés par les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans les deux champs conventionnels, conformément à la réglementation en vigueur.

Composition

Article 6

En vigueur étendu

a) Délégation patronale

6.1. FCEL et le SNCIA désignent chacun à la CPNC six délégués titulaires, d'une part, et six délégués suppléants habilités à remplacer les délégués titulaires en cas d'indisponibilité, d'autre part.

b) Délégation syndicale

6.2. Les organisations syndicales représentatives dans la branche disposent de douze délégués titulaires à la CPNC, selon la répartition suivante :

- 5 titulaires pour UNSA2A ;
- 5 titulaires pour FGA CFDT ;
- 2 titulaires pour SNI CFE-CGC.

Chacune des organisations syndicales a la faculté, si elle l'estime nécessaire, de se faire assister, lors des réunions de négociation, par un membre permanent appartenant à son organisation syndicale. Les frais engagés par le membre permanent ne sont pas pris en charge.

6.3. Elles désignent au maximum douze délégués suppléants habilités à remplacer les titulaires en cas d'indisponibilité.

6.4. En tout état de cause, la délégation syndicale est composée de douze membres titulaires maximum.

Réunions

Article 7

En vigueur étendu

a) Présidence des réunions et secrétariat

7.1. La présidence des réunions de la CPNC est assurée par la partie patronale. Le président coordonne les débats et organise les travaux de la commission en respectant l'ordre du jour.

7.2. En préalable à chaque séance de négociation, le président soumet aux membres de la CPNC, pour approbation, le projet de procès-verbal de la réunion précédente, après modifications éventuelles.

7.3. Le secrétariat est assuré par la partie patronale.

b) Ordre du jour et convocation

7.4. À la fin de chaque réunion, un projet d'ordre du jour de la réunion suivante sera établi entre les parties.

7.5. Le secrétariat assure la convocation des membres titulaires de la CPNC.

7.6. La convocation s'effectue par mail, au plus tard 2 semaines avant la réunion accompagnée de l'ordre du jour et du projet de procès-verbal de la réunion précédente avec un document de suivi des modifications et des propositions. Les textes d'articles, les textes arrêtés et tous autres documents nécessaires à la bonne tenue de la négociation seront adressés aux membres de la CPNC dans les meilleurs délais.

7.7. Les retours des organisations syndicales de salariés se feront, autant que de possible 48 heures avant la réunion de négociation, à la délégation employeurs.

c) Procès-verbal

7.8. À l'issue de chaque réunion de la CPNC, un projet de procès-verbal est élaboré par le secrétariat. Adressé à l'ensemble des parties avec la convocation de la séance suivante, il est ensuite soumis à approbation lors de la séance suivante.

d) Calendrier et durée des réunions

7.9. Le nombre des réunions de négociation est de minimum quatre par an. Ce nombre initial peut être réajusté en fonction de l'état d'avancement des négociations.

7.10. Les dates prévisionnelles de réunion sont fixées, comme suit, pour l'année 2018 :

- 24 octobre 2018 ;
- autre date pour 2018 à convenir.

7.11. Les dates de réunions pour l'année suivante seront fixées lors du dernier trimestre de l'année en cours.

e) Lieux de réunions

7.12. Les réunions se tiennent en principe, soit dans les locaux de la MNE, soit dans ceux de FCEL.

Moyens de la négociation

Article 8

En vigueur étendu

a) Moyens mis à la disposition des organisations syndicales de salariés

8.1. Il est alloué aux membres titulaires de la délégation syndicale les moyens suivants :

- une autorisation d'absence de l'employeur couvrant le temps nécessaire à la préparation de la réunion de négociation, à la réunion de négociation et au temps de déplacement pour se rendre en réunion de négociation ;
- le maintien de leur rémunération totale par l'employeur pour le temps correspondant à la réunion préparatoire de négociation, à la réunion de négociation, les temps de déplacement pour se rendre en réunion de négociation étant inclus.

8.2. Les membres de la délégation syndicale pourront, selon leur convenance, décider d'organiser des réunions préparatoires aux réunions de négociation. Pendant la période transitoire, il est alloué, forfaitairement, chaque année civile et à chacun des membres titulaires de la délégation syndicale, 4 journées de temps de réunion préparatoire. Ces journées de temps de réunion préparatoire donnent lieu, conformément à l'article 8.1 du présent accord, au maintien, par l'employeur, de la rémunération du membre titulaire et incluent les temps de déplacement pour se rendre en réunion préparatoire.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche peuvent, si elles le souhaitent, désigner cinq suppléants pouvant participer aux réunions préparatoires, selon la répartition suivante :

- 2 suppléants pour l'organisation syndicale UNSA2A ;
- 2 suppléants pour l'organisation syndicale CFDT ;
- 1 suppléant pour l'organisation syndicale SNI CFE-CGC.

Les suppléants participant aux réunions préparatoires bénéficient, dans les mêmes conditions que les titulaires, du maintien total de leur rémunération incluant les temps de déplacement pour se rendre en réunion préparatoire.

8.3. Les moyens de téléconférence seront privilégiés par les membres de la délégation syndicale pour les réunions préparatoires.

8.4. Pour les titulaires d'un mandat de représentant du personnel ces temps ne seront pas imputables sur les crédits d'heures de délégation dont ils disposent au sein de leur entreprise.

b) Prise en charge des frais

8.5. La prise en charge des frais engagés par les membres de la délégation syndicale s'effectue dans les conditions prévues par la convention collective de rattachement du représentant syndical concerné.

8.6. Les frais de remboursement au titre de l'application du présent article sont supportés par chacune des branches d'origine.

Chapitre III Création de groupe de travail restreint paritaire

Objet

Article 9

En vigueur étendu

9.1. Autant que de besoin, la CPNC peut constituer, parmi ses membres, un groupe de travail restreint paritaire, chargé de faire toute proposition technique à la CPNC.

Composition

Article 10

En vigueur étendu

10.1. Le groupe de travail restreint paritaire comprend un représentant de chaque organisation syndicale représentative de chacune des deux branches professionnelles et un nombre équivalent de représentants composant la délégation patronale.

Chapitre IV Thèmes de négociation

Fixation des thèmes de négociation

Article 11

En vigueur étendu

11.1. Sans préjudice des clauses obligatoires à l'extension d'une CCN prévues à l'article L. 2261-22 du code du travail, pour aboutir à la création d'une nouvelle convention collective nationale du « conseil et service en élevage », il est convenu que les thèmes à négocier sont les suivants :

1. Fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ;
2. Compétences (GPEC et formation) ;
3. Méthode de classification et classification ;
4. Durée et aménagement du temps de travail ;
5. Prévoyance et frais de santé ;
6. Salaires minima ;
7. Relations individuelles de travail ;
8. Santé et conditions de travail ;
9. Droit syndical, dialogue social et droit d'expression des salariés en entreprise ;
10. Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
11. Égalité hommes/femmes.

11.2. La CPNC respectera l'ordre de priorité des thèmes de négociation ci-dessus présentés.

11.3. Les partenaires sociaux s'engagent à acter un consensus sur un thème de négociation avant toute ouverture d'un nouveau thème.

11.4. L'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective sera subordonnée à son extension par arrêté ministériel, de telle sorte que celle-ci comporte les clauses obligatoires prévues à l'article L. 2261-22 du code du travail.

Détermination de la convention de rattachement à défaut d'accord

Article 12

En vigueur étendu

12.1. En application du deuxième alinéa de l'article L. 2261-33 du code du travail, à défaut d'accord conclu dans le délai fixé à l'article 13.1 ci-dessous, les partenaires sociaux conviennent que la convention collective nationale de rattachement serait celle de la branche du contrôle laitier (IDCC 7008) dont les stipulations s'appliqueraient aux entreprises relevant de la branche reproduction et sélection animales (IDCC 7021).

12.2. Dans ce cas, les partenaires sociaux de la branche contrôle laitier s'engagent :

- à modifier, par voie d'avenant, la convention collective du contrôle laitier, le champ d'application professionnel de cette dernière, afin d'y inclure les entreprises relevant du champ professionnel de la convention collective nationale de la sélection et de la reproduction animales, tel que défini en son article 1er ;
- à intégrer, en annexe de la convention collective nationale du contrôle laitier (IDCC 7008), les spécificités de la convention collective de la sélection et de la reproduction animales, à savoir :
 - l'article 42 relatif à la suspension du permis de conduire ;
 - l'article 56 sur les salariés itinérants non-cadres ;
 - le chapitre III sur la classification et rémunération (art. 63 à 70) ;
 - l'annexe 1 sur les estimations forfaitaires en temps de certains actes réalisés par les techniciens d'insémination.

Chapitre V Dispositions finales

Durée et suivi. - Clause de rendez-vous

Article 13

En vigueur étendu

13.1. Le présent accord est conclu à compter du 1er octobre pour une durée déterminée de 5 ans. Cependant, les partenaires sociaux affichent leur ambition de tendre vers la conclusion de la nouvelle convention collective nationale du conseil et service en élevage dans les 3 ans à compter du jour de la signature du présent accord.

13.2. Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de cette durée. S'ils l'estiment nécessaire, les partenaires sociaux pourront toutefois décider de prolonger cette période, par voie d'avenant au présent accord, qui ne pourra excéder la période transitoire légale.

Révision

Article 14

En vigueur étendu

14.1. Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, pendant toute la durée de son application.

1. Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu par :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

2. À l'issue du cycle par :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la convention ou de l'accord ;
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

14.2. La demande est adressée, par lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des autres parties (syndicales et patronales) à la négociation.

Dans les 3 mois suivant la réception de la demande de révision répondant aux exigences formelles précisées ci-dessus, la partie patronale convoque chaque organisation représentative en vue d'une négociation.

14.3. L'éventuel avenant de révision est négocié et conclu dans les formes prévues par le code du travail.

14.4. Les parties s'engagent à ouvrir une négociation portant révision du présent accord dans l'hypothèse d'une modification du seuil légal visé au paragraphe 1 du point I de l'article L. 2261-32 du code du travail, en recherchant des adaptations de nature à préserver les objectifs énumérés au préambule du présent accord.

Dépôt et publicité

Article 15

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé dans le respect des dispositions légales et réglementaires. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Notification

Article 16

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue d'un délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Extension

Article 17

En vigueur étendu

Les parties signataires sollicitent l'extension du présent accord.

Avenant n° 2 du 2 décembre 2003 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	La fédération française de contrôle laitier (FCL),
Organisations de salariés	La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture (FSCOPA) CFTC ; Le syndicat national des agents du conseil agricole et rural (SNACAR) CGC ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO,

Valeur du point à compter du 1er janvier 2004

Salaires

En vigueur étendu

La valeur du point visée à l'article 32 de la convention collective nationale de travail du 16 septembre 2002 est portée à 5,17 Euros à compter du 1er janvier 2004.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 2 décembre 2003.

Avenant n° 5 du 6 décembre 2004 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	La fédération française de contrôle laitier (FCL),
Organisations de salariés	La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture (FSCOPA) CFTC ; Le syndicat national des agents du conseil agricole et rural (SNACAR) CGC ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO,

Rémunérations minimales mensuelles garanties à compter du 1er juillet 2005

Salaires

En vigueur étendu

Article 1er

Le tableau des rémunérations minimales mensuelles garanties de l'article 27 de la CCN du contrôle laitier du 16 septembre 2002 est remplacé par le tableau ci-après, à compter du 1er juillet 2005.

NIVEAU	CLASSE	POINT
1	1	232
1	2	236
1	3	251
1	4	267
1	5	284
1	6	307
1	7	333
1	8	358
2	1	236
2	2	243
2	3	258
2	4	276
2	5	296
2	6	320
2	7	346
2	8	371
3	1	236
3	2	251

3	3	267
3	4	284
3	5	307
3	6	333
3	7	358
3	8	384

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 6 décembre 2004.

Avenant n° 4 du 6 décembre 2004 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	La fédération française de contrôle laitier (FCL),
Organisations de salariés	La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture (FSCOPA) CFTC ; Le syndicat national des agents du conseil agricole et rural (SNACAR) CGC ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO,

Valeur du point à compter du 1er janvier 2005

Salaires

En vigueur étendu

Article 1er

Dans l'article 1er de l'avenant n° 2 du 2 décembre 2003, il faut lire ' article 32 de la convention collective nationale de travail du 16 septembre 2002 ' au lieu d'article 25.

Article 2

La valeur du point visée à l'article 32 de la convention collective nationale de travail du 16 septembre 2002 est portée à 5,27 Euros à compter du 1er janvier 2005.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 6 décembre 2004.

Avenant n° 10 du 7 décembre 2016 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2017

Signataires	
Organisations patronales	France conseil élevage
Organisations de salariés	FGA CFDT FGTA FO SNACAR CFE-CGC UNSA 2A

Article 1er

En vigueur étendu

Dans l'article 1er de l'avenant n° 2 du 2 décembre 2003, il faut lire « article 32 de la convention collective nationale de travail du 16 septembre 2002 » au lieu d'article 25.

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant de révision n° 5 du 25 novembre 2010 à l'accord du 21 juin 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Organisations patronales	La FCEL,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La FGTA CGT-FO ; La FNAF CGT ; La CFTC-Agri ; Le SNACAR CGC ; L'UNSA2A,

Article 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Entre :

La FCEL,

D'une part, et

La FGA CFTD ;

La FGTA CGT-FO ;

La FNAF CGT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNACAR CGC ;

L'UNSA2A,

D'autre part,

En vigueur étendu

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

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

En application de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 et de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, ils souhaitent par le présent accord démontrer l'engagement de leur branche professionnelle pour favoriser l'accès à la formation tout au long de la vie.

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

Article 2

En vigueur étendu

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

Rôle

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

Il a notamment pour mission :

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

Composition

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

Fonctionnement

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

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

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

Article 3

En vigueur étendu

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

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

Publics	Objectifs et priorités
Salariés exerçant un métier administratif	<p>Actions de formation visant à développer des compétences d'assistance administrative, technique et de communication</p> <p>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</p>
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 à l'article L. 2241-6 du code du travail, cette négociation triennale porte notamment sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et à la taille de leur entreprise, la portabilité du droit individuel à la formation, la validation des acquis de l'expérience, l'accès aux certifications, la mise en œuvre du passeport orientation et formation, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur, en particulier les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de 55 ans.

Article 4

En vigueur étendu

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

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

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Objectifs. - Modalités

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

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

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

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

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

5.2. Publics

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

5.3. Durée. - Renouvellement du contrat

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

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

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

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

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

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

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

- de la maladie ;
- de la maternité ;
- d'un accident du travail ;

- de la défaillance de l'organisme de formation ;
- de l'échec aux épreuves d'évaluation ou d'examen.

5.4. Prise en charge par l'OPCA

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

5.5. Rémunération

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

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

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

Article 6

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

- les « seniors » comptant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés de 45 ans et plus, sous réserve de 1 an d'ancienneté ;
- les salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les salariés de retour de congés maternité ou parental ;
- les travailleurs handicapés ;
- les bénéficiaires d'un CUI, dans le respect des dispositions de l'article D. 6324-1-1.
- les salariés qui reprennent une activité après une longue période d'absence en raison de laquelle leurs compétences ont besoin d'être actualisées ou mises à niveau ;
- les salariés ayant fait l'objet d'une inaptitude totale ou partielle au poste de travail pour permettre leur reclassement au sein de l'entreprise (en prévention d'un éventuel licenciement pour absence de reclassement) ;
- les salariés pour lesquels un reclassement doit être envisagé pour éviter un licenciement économique ou peut être envisagé pour répondre aux besoins de l'entreprise.

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

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

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

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

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

Lors des négociations préalables à l'entrée d'un salarié en période de professionnalisation, entre ce salarié et l'OCEL, des engagements peuvent être pris par l'employeur en termes, par exemple, de priorité d'accès à une fonction, de classification, de rémunération. Ces engagements sont obligatoires pour les

actions effectuées pour tout ou partie en dehors du temps de travail. Ces engagements doivent être signifiés par écrit. Un suivi collectif des engagements pris est réalisé par l'employeur et présenté annuellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

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

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

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

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

Article 7

En vigueur étendu

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

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

Les tuteurs désignés doivent avoir expressément accepté cette mission.

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

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

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

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

Article 8

En vigueur étendu

Les signataires souhaitent favoriser le développement d'une offre d'apprentissage par les centres de formation de manière à faciliter l'orientation des jeunes vers les métiers du conseil en élevage. A cet effet, ils conviennent que les OCL prendront tout contact utile avec les autres branches professionnelles du conseil en élevage et avec les centres de formation.

Article 9

En vigueur étendu

A. - Salariés sous contrat à durée indéterminée

9.1. Principe

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures pour suivre une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

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

9.2. Actions prioritaires

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

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

9.3. Calcul des droits

Pour l'année 2004 :

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

A compter du 1er janvier 2005 :

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

9.4. Information du salarié

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

9.5. Mise en œuvre du DIF dans l'entreprise

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

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

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

9.6. Temps de travail et rémunération

Le DIF peut, après accord entre le salarié et l'OCEL et sous réserve des dispositions de l'article 18, se dérouler en partie sur le temps de travail. Lorsque les

actions sont accomplies en dehors du temps de travail, elles doivent répondre aux conditions énoncées à l'article 18.

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

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

9.7. Prise en charge des dépenses par les entreprises

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

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

9.8. Portabilité du DIF en cas de rupture de contrat

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

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

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

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

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

9.9. Transférabilité

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

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

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

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

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

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

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

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

9.10. Principes

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

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

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

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

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

9.11. Mise en œuvre

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

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

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

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

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

Article 10

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Les actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent se dérouler, après accord écrit du salarié dénonçable sous 8 jours ouvrés, en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures annuelles ou, pour les salariés au forfait en heures ou en jours, dans la limite de 5 % de

leur forfait. Lorsque les actions sont accomplies en dehors du temps de travail, elles doivent répondre aux conditions énoncées à l'article 18.

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

Article 11

En vigueur étendu

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

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

La CPNEF informera les entreprises sur ce dispositif.

Article 12

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Article 13

En vigueur étendu

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

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

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

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

Article 14

En vigueur étendu

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

Article 15

En vigueur étendu

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

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

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

Article 16

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Article 17

En vigueur étendu

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

Article 18

En vigueur étendu

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

Article 19

En vigueur étendu

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

Article 20

En vigueur étendu

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

Article 21

En vigueur étendu

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

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

Article 22

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Article 23

En vigueur étendu

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

Article 24

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Article 27

En vigueur étendu

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.

Accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés

Signataires

Organisations patronales	<p>Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans les branches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés ci-dessous :</p> <p>Au titre des industries alimentaires :</p> <p>Association des entreprises de produits alimentaires élaborés ADEPALE ; Association des brasseurs de France ; Chambre syndicale des eaux minérales ; Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France ; Chambre syndicale française de la levure ; Comité français du café ; Confédération nationale de la triperie française ; FEDALIM ; Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises ; Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs et transformateurs de viandes ; Fédération nationale de l'industrie laitière ; Fédération nationale des boissons ; Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées ; Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services ; L'Alliance 7 ; Entreprises françaises des viandes SNIV-SNCP ; Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées ; Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France ; Syndicat français du café ; Syndicat national des boissons rafraîchissantes ; Syndicat national des eaux de sources ; Syndicat national des entreprises de travail à façon des viandes ; Syndicat national des fabricants de sucre de France ; Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques, Au titre de la coopération agricole et des services associés : Coop de France ; FCE ; Conseil national du réseau CER France,</p>
Organisations de salariés	<p>Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le secteur des industries alimentaires :</p> <p>FGA CFDT ; FGTA FO ; CFE-CGC ; FNAF CGT ; CSFV CFTC,</p> <p>Ainsi que celles représentatives dans le secteur de la coopération agricole et des services associés :</p> <p>FGA CFDT ; FGTA FO ; FNAF CGT ; CFTC-Agri ; SNCOA CFE-CGC ; L'UNSA2A,</p>
Organisations adhérentes	<p>Les organisations professionnelles de la branche meunerie par lettre du 20 septembre 2011 (BO 2011/45)</p> <p>La FNICGV, par lettre du 2 avril 2012 (BO n°2012-26)</p>
Organisations dénonçantes	<p>FNB 49, rue de la Glacière 75013 Paris , par lettre du 25 septembre 2014 (BO n°2014-42)</p>

Préambule

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions issues de la loi du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, l'ensemble des organisations mentionnées ci-dessus ont souhaité se rapprocher en vue de conclure le présent accord.

Les signataires affirment leur volonté commune de contribuer ensemble à la mise en œuvre de politiques de formation professionnelle ambitieuses, favorisant le développement des compétences et l'employabilité des salariés des secteurs concernés et la compétitivité des entreprises. À cet effet, par le présent accord, ils décident de partager des moyens, par la création d'un nouvel OPCA commun, dans le respect des politiques emploi-formation des branches concernées.

Ils s'accordent également à considérer que le paritarisme a toute sa place pour définir et conduire, notamment grâce à l'OPCA, une politique de formation professionnelle au plus près des intérêts des entreprises et de leurs salariés.

Article 1er

En vigueur étendu

Il est créé et désigné un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail.

Cet OPCA est constitué sous la forme d'une association sans but lucratif et à gestion paritaire régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 et par les textes législatifs et réglementaires relatifs aux organismes paritaires collecteurs agréés.

Les statuts de cette association sont définis paritairement et annexés au présent accord.

Cet OPCA prend le nom de « OPCALIM ».

Les signataires demanderont l'agrément de cet OPCA par l'autorité administrative sur son champ professionnel et territorial tel que défini à l'article 2, en application des dispositions du code du travail, notamment de son article L. 6332-1, au titre :

- 1° Des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant moins de 10 salariés ;
- 2° Des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant de 10 à moins de 50 salariés ;
- 3° Des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant 50 salariés et plus ;
- 4° Des contributions dues au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- 5° Des contributions dues au titre du congé individuel de formation.

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après.

Au titre des industries alimentaires, les entreprises relevant du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3026. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).

CCN 3102. - Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).

CCN 3124. - Industries laitières (idcc : 112).

CCN 3125. - Industries charcutières (idcc : 1586).

CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).

CCN 3178. - Exploitations frigorifiques (idcc : 200).

CCN 3179. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).

CCN 3184. - Centre immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (idcc : 2075).

CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).

CCN 3294. - Industrie des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (idcc : 1987).

CCN 3092. - Industries des produits exotiques (idcc : 506).

CCN 3060. - Meunerie (idcc : 1930).

CCN 3384. - Cinq branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20,6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions ;

Les organismes Conseil élevage ;

Les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3612. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).

CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).

CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).

CCN 3608. - Coopératives agricoles laitières (idcc : 7004).

CCN 3604. - Caves coopératives viticoles (idcc : 7005).

CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).

CCN. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).

CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc : 7021.)

CCN. - Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (idcc : 8215).

CCN 3611. - Personnels des organismes de contrôle laitier (idcc : 7008).

CCN. - Coopératives fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).

CCN. - Centres de gestion agréés et habilité agricoles (idcc : 8215).

CCN. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 8215).

Au titre de l'alimentation en détail, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

CCN 3215. - Pâtisserie (idcc : 1267).

CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc : 1286).

CCN 3117. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).

CCN 3243. - Poissonnerie (idcc : 1504).

CCN 3133. - Charcuterie de détail (idcc : 953).

Ce champ d'application est cohérent au sens du 2° de l'article L. 6332-1 du code du travail.

Ce champ d'application professionnel s'applique à l'ensemble des secteurs d'activité visé ci-dessus pour la collecte des contributions des employeurs au titre des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail au titre :

- du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- du congé individuel de formation ;
- du compte personnel de formation ;
- des actions de professionnalisation ;
- du plan de formation.

Le champ d'application professionnel s'applique à la collecte de la taxe d'apprentissage par OPCALIM, régulièrement habilité en tant qu'OCTA.

Le champ d'application professionnel au titre du congé individuel de formation, en ce qui concerne la gestion de la collecte, s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité 'coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage'.

2.2. Champ d'application territorial

Le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour les agréments au titre du plan de formation et du CIF pour les secteurs d'activité visés ci-dessus.

En ce qui concerne l'agrément au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation, le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain pour les secteurs d'activité visés ci-dessus. Il est également applicable dans les départements d'outre-mer en ce qui concerne les secteurs d'activité coopération agricole, centre d'économie rurale et conseil-élevage conformément aux dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.

Article 3

En vigueur étendu

Dans le cadre des accords collectifs et des orientations définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle de branche ou interbranches des secteurs d'activité couverts par le champ du présent accord et portant, notamment, sur la formation professionnelle tout au long de la vie, l'OPCA a pour mission générale de contribuer au développement de la formation professionnelle continue auprès des entreprises et de leurs salariés et de gérer tout moyen financier en lien avec cette mission.

Dans ce cadre, l'OPCA a notamment pour missions :

- d'informer les entreprises et leurs salariés sur les dispositifs conventionnels, réglementaires et légaux de formation, sensibiliser et accompagner les entreprises et les branches dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de contribuer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein des entreprises et à la définition des besoins collectifs et individuels de formation au regard de la stratégie des entreprises, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de branche et interbranches, notamment relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- de contribuer à l'application des politiques de formation professionnelle continue, de formation en alternance et d'apprentissage des branches et interbranches, notamment par une politique volontariste de développement des contrats de professionnalisation ;
- de collecter, mutualiser et gérer toutes contributions au titre de la formation des entreprises de son champ de compétence en application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- de percevoir et gérer toute autre source de financement, notamment publique ;
- de prendre en charge conformément aux dispositions légales, réglementaires et/ou conventionnelles :
 - les dépenses des entreprises ou des salariés au titre de la formation professionnelle continue ;
 - les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
 - les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
 - les financements d'études et de recherches intéressant la formation et notamment les frais relatifs à l'ingénierie de certification ;
 - les coûts de diagnostics des entreprises selon les modalités définies par les accords de branche ou interbranches conclus dans les secteurs d'activité couverts par le champ du présent accord ;
 - le financement des missions et services qui sont accomplis en vue d'assurer la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle continue par les organismes signataires du présent accord ;
- de coordonner, adapter et développer des réponses aux besoins de formation des entreprises et des salariés, branches et interbranches ;
- d'assurer, au bénéfice de l'ensemble des entreprises, notamment en milieu agricole et rural, un service de proximité s'appuyant sur une organisation favorisant la mise en place de toutes prestations utiles ;
- de conclure des partenariats de nature à développer la formation et les compétences des salariés, futurs salariés ou demandeurs d'emploi avec, notamment, les acteurs publics nationaux et territoriaux, l'État, les collectivités territoriales, Pôle emploi ainsi que le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- de garantir la mutualisation financière et de moyens au service de l'intérêt général et contribuer à son développement ;

Et, d'une manière générale, conduire toute action et développer tout service de nature à contribuer au développement de la formation dans les entreprises du champ du présent accord.

Article 4

En vigueur étendu

Elles sont constituées par :

- les contributions des entreprises dans le cadre de la formation professionnelle continue ;
- les aides publiques (régionales, nationales, européennes...) et des fonds paritaires ;
- les participations financières de tout organisme susceptible de passer une convention avec l'OPCA en vue de bénéficier de ses actions ou d'y contribuer ;
- les emprunts ;
- les subventions de l'État, des collectivités, des entreprises et des groupements professionnels et, d'une façon générale, toutes recettes autorisées par la loi.

Article 5

En vigueur étendu

L'OPCA se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ ou celui de la coopération agricole et des services associés, et/ ou de l'alimentation en détail signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
- les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Composition

L'OPCA est administré par un conseil d'administration paritaire composé de 22 membres nommés pour une durée de 3 ans répartis en deux collèges constitués de :

- 11 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ ou celui de la coopération agricole et des services associés et/ ou de l'alimentation en détail, signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;

En conséquence, les sièges sont répartis comme suit entre les organisations syndicales représentatives au plan national, dans le secteur des industries alimentaires, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la CFE-CGC ;
- la FNAF CGT ;
- la CSFV CFTC.

Dans le secteur de la coopération agricole et des services associés, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la FNAF CGT ;
- la CFTC-Agri ;
- le SNCOA CFE-CGC ;
- l'UNSA2A ;

Dans le secteur des industries alimentaires et de l'alimentation en détail, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la CFE-CGC ;
- la FNAF CGT ;
- la CSFV CFTC.

- 11 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement désignés en commun par celles-ci.

6.2. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCA, est investi des pouvoirs les plus étendus pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de l'OPCA.

Il a notamment les missions suivantes :

- arrêter les orientations stratégiques de l'OPCA en prenant en compte les politiques emploi-formation des branches ou interbranches des secteurs d'activité couverts par le champ du présent accord ;
- approuver les budgets et les comptes annuels et assurer leur publicité ;
- arrêter les priorités, règles et modalités de financement et de prise en charge ;
- assurer la mutualisation financière et de moyens au service de l'intérêt général ;
- créer, ou supprimer, les sections professionnelles pour les contributions versées au titre du plan de formation des entreprises occupant 50 salariés et plus et/ou au titre de la professionnalisation, les commissions financières paritaires ou toutes autres commissions, notamment au titre du congé individuel de formation. Le conseil d'administration veille à la coordination de leurs actions en favorisant les synergies et s'assure de l'équilibre financier global des sections professionnelles ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- approuver les conventions de délégation ;
- approuver la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'Etat et prévue par l'article L. 6332-1-1 du code du travail ;
- décider les acquisitions, échanges, aliénations d'immeubles ;
- nommer le directeur général, fixer ses pouvoirs et attributions ;
- attribuer les délégations de signature ;
- décider d'ester en justice ;
- modifier les statuts et élaborer le règlement intérieur.

6.3. Modalités de décision

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

6.4. Bureau

Le conseil d'administration élit pour 3 ans et par collège les membres du bureau dont la composition paritaire est la suivante :

- président ;
- vice-président ;
- trésorier ;
- trésorier adjoint ;
- 8 administrateurs, à raison de 4 administrateurs pour chaque collège.

Les administrateurs élus président et trésorier adjoint appartiennent à un collège ; les administrateurs élus vice-président et trésorier appartiennent à l'autre collège.

L'alternance paritaire entre les collèges a lieu à chaque nouvelle mandature de 3 ans.

La première présidence est assurée par le collège patronal.

Le bureau a pour mission :

- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, lui faire toute proposition et suivre la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels et les soumettre pour approbation au conseil d'administration.

Article 7

En vigueur étendu

Le conseil d'administration peut créer une ou plusieurs sections financières pour gérer les contributions des entreprises.

À la signature du présent accord, il est constitué :

- une section financière pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant moins de 10 salariés ;
- une section financière pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant de 10 à 49 salariés ;
- une section financière pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant 50 salariés et plus qui est constituée de plusieurs sections professionnelles paritaires conformément aux dispositions de l'article 8.

Les sections financières pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant moins de 10 salariés et celles versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant de 10 à 49 salariés seront gérées paritaires directement au sein du conseil d'administration ou selon l'organisation mise en place par ce dernier.

Article 8

En vigueur étendu

8.1. Création des sections professionnelles paritaires

Le conseil d'administration de l'OPCA constituera autant de sections professionnelles paritaires qu'il juge nécessaire à son fonctionnement et, en tout état de cause, au maximum une section professionnelle paritaire par secteur d'activité distinct.

Chaque section professionnelle paritaire sera compétente, dans son secteur d'activité, pour les contributions versées au titre du plan de formation des entreprises occupant 50 salariés et plus et/ou au titre de la professionnalisation.

Chaque section professionnelle paritaire est administrée par une commission financière paritaire de section professionnelle.

8.2. Composition

Les commissions financières paritaires de section professionnelle sont composées d'un nombre égal de :

- représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur d'activité concerné, signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement ;
- représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement, relevant du secteur d'activité concerné.

Chaque commission financière paritaire élit parmi ses membres un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent.

8.3. Missions

Sous le contrôle du conseil d'administration, chaque commission financière paritaire de section professionnelle exerce les missions suivantes :

- assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle de branche ou interbranches ;
- fixer des priorités de prise en charge des actions de formation dans le respect des règles fixées par le conseil d'administration et de l'équilibre budgétaire ;
- gérer les contributions relevant de son périmètre.

Article 9

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'OPCA peut déléguer à des personnes morales, sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration, la mise en œuvre de décisions de gestion, sous réserve que ces personnes morales soient gérées paritairement.

La délégation fait l'objet d'une convention approuvée par le conseil d'administration.

L'opérateur transmet chaque année au conseil d'administration un rapport retraçant les modalités de mise en œuvre convenues.

Article 10

En vigueur étendu

Les niveaux de contributions des entreprises seront conformes aux dispositions prévues dans les accords de branche ou aux niveaux de contributions des entreprises tels que prévus par les accords visés à l'article 12 et tels qu'existants à la date de signature du présent accord.

Article 11

En vigueur étendu

Une convention triennale d'objectifs et de moyens sera conclue entre l'OPCA et l'État. Elle définira les modalités de financement et de mise en œuvre des missions de l'OPCA. Les parties signataires s'assureront du suivi et réaliseront une évaluation à l'échéance de la convention dont les conclusions seront transmises au conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord constitue un avenant de révision aux accords suivants :

- convention du 15 février 1977 portant création du fonds d'assurance formation des salariés des industries agroalimentaires (FAFORIA) modifiée le 28 octobre 1998 ;
- accord collectif portant création d'un FAF national de la coopération agricole du 5 décembre 1994.

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions des accords précités qu'elles révisent, sous réserve des dispositions prévues aux articles 10 et 16 du présent accord.

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter de sa date de signature.

Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine.

Il peut également être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Toutefois, compte tenu du caractère indivisible des clauses du présent accord, la dénonciation ne pourra être que totale.

La dénonciation par une ou plusieurs des organisations signataires du présent accord emporte la démission de facto de celles-ci de l'ensemble des instances de l'OPCA. Cette dénonciation prend effet au 31 décembre de l'année au cours de laquelle elle a été notifiée.

Les modalités de sortie devront être fixées par un accord, notamment quant à la prise en charge des engagements à financer les actions de formation.

Article 15

En vigueur étendu

Toute organisation professionnelle d'employeurs ou organisation syndicale de salariés représentative au plan national dans tout ou partie du champ de l'accord pourra adhérer au présent accord dans les conditions prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

L'adhésion d'une organisation professionnelle d'employeurs sera effective sous réserve de la désignation de l'OPCALIM en tant qu'OPCA compétent par un accord de branche ou interbranches.

La demande d'adhésion est notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Dans l'hypothèse où la nouvelle adhésion entraîne une modification du champ d'application, celle-ci sera soumise à l'approbation des parties signataires qui examineront l'opportunité d'un tel élargissement du champ d'application du présent accord ainsi que les conditions dans lesquelles il pourrait s'opérer. Une demande de modification de l'arrêté relatif à l'agrément initial de l'OPCA sera déposée auprès des pouvoirs publics.

À défaut de précision contraire, l'adhésion prend effet au 1^{er} janvier de l'année civile suivant sa notification.

Toute adhésion fait l'objet d'un dépôt auprès du conseil de prud'hommes et auprès des services compétents du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 16

En vigueur étendu

L'OPCA commencera son activité au 1er janvier 2012, sous réserve de l'obtention de l'agrément prévu aux articles L. 6332-1 et suivants du code du travail.

Les organismes créés par les accords visés à l'article 12 du présent accord perdront leur agrément en tant qu'OPCA au 31 décembre 2011.

Les parties signataires demandent à l'AGEFAFORIA et OPCA 2 d'engager, à compter de la signature du présent accord, leur processus de dissolution et de dévolution de tous leurs biens au profit de l'OPCA créé par le présent accord.

Article 17

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires demandent l'extension du présent accord.

Annexe I - Statuts de l'association loi 1901 OPCALIM

Article 1er

En vigueur étendu

Il est constitué entre les signataires des présents statuts une association régie par la loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901 modifiés.

Article 2

En vigueur étendu

La dénomination est « OPCALIM ».

Article 3

En vigueur étendu

L'association a pour objet d'assurer les missions définies par les dispositions de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Article 4

En vigueur étendu

Le siège de l'association est situé au (à compléter).

Le siège peut être modifié à tout moment par le conseil d'administration délibérant dans les conditions prévues à l'article 7.4.3.

Article 5

En vigueur étendu

L'association est constituée pour une durée illimitée.

Article 6

En vigueur étendu

L'association se compose :

- des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires, et/ou celui de la coopération agricole et des services associés, signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhèreraient ultérieurement ;
- des organisations professionnelles d'employeurs signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhèreraient ultérieurement.

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Composition

L'OPCA est administré par un conseil d'administration paritaire composé de 22 membres nommés pour une durée de 3 ans répartis en deux collèges constitués de :

- 11 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ou celui de la coopération agricole et des services associés, signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhèreraient ultérieurement.

En conséquence, les sièges sont répartis comme suit entre les organisations syndicales représentatives au plan national.

Dans le secteur des industries alimentaires, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la FNA CFE-CGC ;
- la FNAF CGT ;
- la CSFV CFTC.

Dans le secteur de la coopération agricole et des services associés, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la FNAF CGT ;
- la CFTC-Agri ;
- le SNCOA CFE-CGC ;
- l'UNSA2A ;

- 11 représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhèreraient ultérieurement désignés en commun par celles-ci.

7.2. Durée et exercice du mandat

Les administrateurs sont désignés pour 3 ans. Leur mandat est gratuit et renouvelable.

Les membres du conseil d'administration doivent être en activité professionnelle. Les membres partant à la retraite peuvent rester administrateur jusqu'au terme de leur mandat en cours.

Les fonctions d'administrateur sont incompatibles avec des fonctions d'administrateur ou de salarié d'organisme de formation.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur pour quelque cause que ce soit, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

7.3. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCA, est investi des pouvoirs les plus étendus pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de l'OPCA.

Il a notamment les missions suivantes :

- arrêter les orientations stratégiques de l'OPCA en prenant en compte les politiques emploi-formation des branches ou interbranches des secteurs d'activité couverts par le champ du présent accord ;

- approuver les budgets et les comptes annuels et assurer leur publicité ;
- arrêter les priorités, règles et modalités de financement et de prise en charge ;
- assurer la mutualisation financière et de moyens au service de l'intérêt général ;
- créer, ou supprimer, les sections professionnelles pour les contributions versées au titre du plan de formation des entreprises occupant 50 salariés et plus et/ou au titre de la professionnalisation, les commissions financières paritaires ou toutes autres commissions, notamment au titre du congé individuel de formation. Le conseil d'administration veille à la coordination de leurs actions en favorisant les synergies et s'assure de l'équilibre financier global des sections professionnelles ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- approuver les conventions de délégation aux opérateurs ;
- approuver la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'État et prévue par l'article L. 6332-1-1 du code du travail ;
- décider les acquisitions, échanges, aliénations d'immeubles ;
- nommer le directeur général, fixer ses pouvoirs et attributions ;
- attribuer les délégations de signature ;
- décider d'ester en justice ;
- modifier les statuts et élaborer le règlement intérieur.

7.4. Réunion du conseil d'administration

7.4.1. Convocation

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire sur la demande de la moitié au moins des membres de l'un ou l'autre des collèges.

L'ordre du jour est arrêté conjointement par le président et le vice-président ou, en cas d'empêchement de l'un ou l'autre, respectivement avec la suppléance du trésorier adjoint ou du trésorier dans le respect des règles du paritarisme.

L'ordre du jour comprend obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande présentée par au moins la moitié des membres de l'un ou l'autre des collèges.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil d'administration en donnant pouvoir par écrit à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer de plus d'un pouvoir.

7.4.2. Quorum

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal à la moitié des membres de chacun des collèges.

Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour quel que soit le nombre des membres présents ou représentés, dans le respect des règles du paritarisme.

Le conseil d'administration peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

7.4.3. Majorité

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

En cas de désaccord entre les deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration.

Article 8

En vigueur étendu

8.1. Composition

Le conseil d'administration élit pour 3 ans parmi ses membres un bureau dont la composition paritaire est la suivante :

- président ;
- vice-président ;
- trésorier ;
- trésorier adjoint ;
- 8 administrateurs à raison de 4 administrateurs pour chaque collège.

Les administrateurs élus président et trésorier adjoint appartiennent à un collège ; les administrateurs élus vice-président et trésorier appartiennent à l'autre collège. Chacun d'entre eux est élu par le collège auquel il appartient.

L'alternance paritaire entre les collèges a lieu à chaque nouvelle mandature de 3 ans.

La première présidence est assurée par le collège patronal.

Le président ou, à son défaut, d'autres membres du conseil d'administration, et notamment le vice-président délégué à cet effet par le conseil d'administration, représentent l'association dans tous les actes de la vie civile. Il peut donner délégation dans les conditions qui pourront être fixées par le règlement intérieur.

8.2. Durée du mandat

Les membres du bureau sont désignés pour 3 ans et au plus tard jusqu'à la fin de leur mandat de 3 ans au conseil d'administration.

8.3. Missions

Le bureau a pour missions :

- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, lui faire toute proposition et suivre la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels et les soumettre pour approbation au conseil d'administration.

8.4. Réunion du bureau

Le bureau se réunit, sur convocation de son président, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire sur la demande de la moitié au moins des membres de l'un ou l'autre des collèges.

L'ordre du jour est arrêté conjointement par le président et le vice-président ou, en cas d'empêchement de l'un ou l'autre, respectivement avec la suppléance du trésorier adjoint ou du trésorier dans le respect des règles du paritarisme.

Le bureau n'a pas vocation à prendre des décisions, sauf dans le cas d'une délégation temporaire du conseil d'administration.

Dans ce cas, le bureau peut valablement délibérer dès lors que le nombre de membres du bureau présents ou représentés est d'un minimum de 6 membres dont 3 membres au moins par collège. Les décisions font l'objet d'un vote par collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges. En cas de désaccord entre les deux collèges, la décision est soumise au conseil d'administration qui se prononcera dans les conditions prévues à l'article 7.4.3 des statuts.

Le bureau peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

Article 9

En vigueur étendu

Le directeur général est nommé par le conseil d'administration qui fixe ses pouvoirs et ses attributions.

Le directeur général participe de droit aux réunions du conseil d'administration et du bureau à titre consultatif et en assure le secrétariat.

Le directeur général assure la gestion courante de l'association sous le contrôle du président et du vice-président conformément aux pouvoirs et attributions du directeur général fixés par le conseil d'administration et représente l'association dans tous les actes de la vie civile.

Article 10

En vigueur étendu

Le conseil d'administration peut créer ou supprimer une ou plusieurs sections financières pour gérer les contributions des entreprises dans les conditions prévues à l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Les sections financières pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant moins de 10 salariés et celles versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant de 10 à 49 salariés seront gérées paritairement directement au sein du conseil d'administration ou selon l'organisation mise en place par ce dernier.

Les sections financières paritaires ont pour mission de gérer la collecte de leur section sous réserve des dispositions des articles 7 et 8.3 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Le conseil d'administration fixe, chaque année, une liste des critères d'attribution des fonds dans le respect des orientations et priorités des branches ou interbranches.

Article 11

En vigueur étendu

11.1. Composition

Le conseil d'administration de l'OPCA peut constituer ou supprimer des sections professionnelles paritaires dans les conditions prévues à l'article 8.1 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Chaque section professionnelle paritaire est administrée par une commission financière paritaire de section professionnelle.

Les commissions financières paritaires de section professionnelle sont composées d'un nombre égal :

- de représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur d'activité concerné, signataire du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
- de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement, relevant du secteur d'activité concerné.

Chaque commission financière paritaire élit parmi ses membres un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent.

11.2. Durée

Les membres des commissions financières paritaires des sections professionnelles sont désignés sur proposition de l'organisation signataire de l'accord dont ils relèvent concomitamment et pour la même durée que les membres du conseil d'administration.

Leur mandat est à titre gratuit et renouvelable.

11.3. Missions

Sous le contrôle du conseil d'administration, chaque commission financière paritaire de section professionnelle exerce les missions définies à l'article 8.3 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Les commissions financières paritaires des sections professionnelles rendent compte au conseil d'administration, sous la forme et la fréquence qu'il fixe.

Pour chaque commission financière paritaire de section professionnelle, un rapport d'activité annuel, approuvé par celle-ci, est transmis au conseil d'administration.

Article 12

En vigueur étendu

Le conseil d'administration peut créer ou supprimer toute commission, notamment pour la gestion territoriale du CIF, qu'il juge nécessaire au fonctionnement de l'association. Le conseil d'administration en définit la composition et les missions conformément à l'article 6 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Article 13

En vigueur étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre de l'association par lettre recommandée avec accusé de réception.

La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée 1 mois à l'avance.

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal aux 2/3 des membres de chacun des collèges.

Les modifications des statuts sont adoptées à l'unanimité des deux collèges selon les modalités fixées au 7.4.3.

Les modifications apportées aux présents statuts ne peuvent être contraires aux dispositions de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Article 14

En vigueur étendu

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM », ni à celles des présents statuts.

Article 15

En vigueur étendu

L'exercice social commence le 1er janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

Article 16

En vigueur étendu

Le conseil d'administration désigne un commissaire aux comptes titulaire et un commissaire aux comptes suppléant. Le commissaire aux comptes titulaire exerce sa mission de contrôle dans les conditions prévues par les normes et règles de sa profession.

Article 17

En vigueur étendu

La dissolution de l'association ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration de l'OPCA réuni à cet effet en séance extraordinaire.

En cas de dissolution de l'OPCA, ses biens sont dévolus à un ou des organismes de même nature qu'il appartient au conseil d'administration de désigner.

Cette dévolution est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle. La décision est publiée au Journal officiel de la République française.

Article 18

En vigueur étendu

Messieurs (à compléter), au titre des organisations syndicales de salariés et/ou (à compléter), au titre des organisations employeurs, sont mandatés par les signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » en vue d'accomplir toute formalité ou tout acte de quelque nature que ce soit nécessaire à la constitution de l'association et notamment de convoquer le premier conseil d'administration et de déposer les statuts.

Adhésion par lettre du 20 septembre 2011 des organisations professionnelles de la branche meunerie à l'accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle

En vigueur non étendu

Paris, le 20 septembre 2011.

Les organisations professionnelles de la branche Meunerie à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Les organisations professionnelles de la branche meunerie (convention collective nationale n° 3060 du 16 juin 1996 ; codes NAF 1061 A, 1091 Z et 1061 B) à savoir :

- l'association nationale de la meunerie française, sise 66, rue de La Boétie, 75008 Paris, représentée par son président ;
- le syndicat national des industries de la nutrition animale, sis 41 bis, boulevard de Latour-Maubourg, 75007 Paris, représenté par son président ;
- le comité français de la semoulerie industrielle, sis 15, place de la Nation, 75011 Paris, représenté par son président ;
- le syndicat de la rizerie française, sis 2, rue de Viarmes, 284, bourse de commerce, 75040 Paris Cedex 01, représenté par son président,

déclarent, conformément à ce qui a été exprimé dans l'avenant n° 1 à l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises relevant de la convention collective de la meunerie du 1er juillet 2005 (étendu par arrêté du 25 janvier 2006 Journal officiel du 4 février), adhérer à l'OPCA « OPCALIM » des industries alimentaires et de la coopération agricole créé par accord le 20 juin 2011.

Cet acte d'adhésion est notifié à l'ensemble des organisations signataires de l'accord du 20 juin 2011.

Cet acte d'adhésion fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM

Signataires	
Organisations patronales	Association des entreprises de produits alimentaires élaborés ; Association des brasseurs de France ; Association nationale de la meunerie française ; Chambre syndicale des eaux minérales ; Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France ; Chambre syndicale française de la levure ; Comité français de la semoulerie industrielle ; Comité français du café ; Confédération nationale de la triperie française ; FEDALIM ; Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises ; Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs et transformateurs de viandes ; Fédération nationale de l'industrie laitière ; Fédération nationale des boissons ; Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées ; Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services ; Alliance 7 ; Syndicat des entreprises françaises des viandes SNIV-SNCP ; Syndicat de la rizerie française ; Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées ; Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France ; Syndicat français du café ; Syndicat national des industriels de la nutrition animale ; Syndicat national des boissons rafraîchissantes ; Syndicat national des eaux de sources ; Syndicat national des entreprises de travail à façon des viandes ; Syndicat national des fabricants de sucre de France ; Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques ; COOP de France ; FCE ; Conseil national du réseau CER France ; Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française ; Confédération nationale des artisans, pâtisseries, chocolatiers, confiseurs, glaciers, traiteurs de France ; Confédération nationale des poissonniers-écaillers de France ; Confédération nationale des charcutiers, charcutiers-traiteurs, traiteurs ; Confédération des chocolatiers, biscuitiers et confiseurs de France ; Confédération nationale des glaciers de France ; Union nationale de la poissonnerie française.
Organisations de salariés	FSCOPA ; FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; SNCOA CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; FGA CFDT ; FNAF CGT ; UNSA2A.
Organisations dénonçantes	FNB 49, rue de la Glacière 75013 Paris , par lettre du 25 septembre 2014 (BO n°2014-42)

Préambule

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions issues de la loi du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, les partenaires sociaux des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés se sont rapprochés en vue de conclure l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM le 20 juin 2011.

Comme prévu à l'article 15 de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM, les parties conviennent de modifier le champ d'application de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM et d'en modifier son objet pour répondre à l'adhésion de nouvelles branches des industries alimentaires et de l'alimentation en détail.

Les partenaires sociaux réunis ont convenu et arrêté ce qui suit :

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le premier paragraphe de l'article 1er de l'accord est modifié comme suit :

« Il est créé et désigné un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés » est remplacé par : « Il est créé et désigné un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail ».

Champ d'application professionnel

Article 2

En vigueur étendu

L'article 2.1 de l'accord concernant le champ d'application professionnel est modifié comme suit :

Au titre des industries alimentaires, le paragraphe est complété comme suit :

« 3060 : Meunerie (idcc 1930).

3121 : DCHD (idcc 1536) ».

Le membre de phrase suivant : « à l'exclusion des entreprises relevant de la fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes » concernant la convention collective nationale 3179 est supprimé.

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Le deuxième paragraphe est complété comme suit :

« CCN : coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc 8435) ».

A la suite, il est inséré un nouveau paragraphe à l'article 2.1 rédigé comme suit :

« Au titre de l'alimentation en détail, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

3215 : Pâtisserie (idcc 1267).

3224 : Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286).

3117 : Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc 843).

3243 : Poissonnerie (idcc 1504).

3133 : Charcuterie de détail (idcc 953). »

Composition

Article 3

En vigueur étendu

L'article 5 de l'accord est complété comme suit :

« L'OPCA se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ ou celui de la coopération agricole et des services associés, et/ ou de l'alimentation en détail signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;

- les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement. »

Conseil d'administration

Article 4

En vigueur étendu

Le deuxième paragraphe de l'article 6.1 de l'accord concernant la composition du conseil d'administration est modifié comme suit :

« - 11 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ ou celui de la coopération agricole et des services associés et/ ou de l'alimentation en détail, signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ; ».

Enfin, le paragraphe suivant est complété comme suit :

« Dans le secteur des industries alimentaires et de l'alimentation en détail, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;

- la FGTA FO ;

- la CFE-CGC ;

- la FNAF CGT ;

- la CSFV CFTC. »

Révision

Article 5

En vigueur étendu

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent avenant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle devra comporter les points sur lesquels la demande de révision est fondée et les propositions de modification.

Les négociations devront débiter au plus tard 3 mois après la réception des propositions de révision.

Publicité. - Dépôt

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Extension. - Entrée en vigueur

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant.

Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature.

Dénonciation par lettre du 25 septembre 2014 de la FNB de l'accord du 20 juin 2011 et de l'avenant n° 1 du 22 novembre 2011, de l'accord du 15 novembre 2005 et de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013

En vigueur

Paris, le 25 septembre 2014.

FNB

49, rue de la Glacière

75013 Paris

Monsieur le directeur,

Nous vous demandons de bien vouloir prendre acte par la présente lettre de notre démission de l'OPCA OPCALIM et de la dénonciation des dispositions conventionnelles qui le désignent comme OPCA dans le champ de la convention collective des boissons : distributeurs conseils hors domicile, conformément aux dispositions conventionnelles et aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Notre dénonciation, qui prend effet à la date du 31 décembre 2014, porte sur les accords suivants :

- accord du 20 juin 2011 constitutif d'OPCALIM et son avenant n° 1 du 22 novembre 2011 ;
- chapitre XIII de l'accord du 15 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue ;
- chapitre Ier de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013 révisant l'accord du 15 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue.

Nous vous remettons ci-joint copie des courriers de notification de cette dénonciation et des dépôts en lettre recommandée avec avis de réception adressés à l'OPCALIM ainsi qu'aux différents organismes signataires de ces accords.

Nous vous remercions de bien vouloir accuser réception de ce courrier.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos respectueuses salutations.

Le directeur général.

Avenant n° 2 du 13 janvier 2016 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM

Signataires

Organisations patronales

Le SNTPE ;
La FNICGV ;
L'USNEF ;
L'ANMF ;
L'Alliance 7 ;
La CNCT ;
Le SFIG ;
Le SNFS ;
La CNBPF ;
La FEBPF ;
La CNTF ;
Le SNFBP ;
La FICF ;
La CSFL ;
La FNIL ;
Le SRF ;
Le SIFPAF ;
Le SNIPO ;
La FNEAP ;
La CFSI ;
La CNGF ;
La FNECE ;
La CSEM ;
Le SNBR ;
Le SES ;
L'ABF ;
Le STPI ;
Le SYNAFVIA ;
L'ADEPALE ;
La FICT ;
La CFC ;
La FEDALIM ;
La CNPEF ;
Le SNIA ;
Le SCF ;
L'UNPF ;
Culture viande ;
Coopérative France ;
France conseil FCE ;
CER France ;
La CCCF,

Signataires	
Organisations de salariés	La FGTA FO ; La CSFV CFTC ; La FNAA CFE-CGC ; La FS CFDT ; La FGA CFDT ; La FNAF CGT ; La FAA CFTC ; L'UNSA2A,

En vigueur étendu

Préambule

Par un accord en date du 20 juin 2011, les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives dans les branches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés ont créé un organisme paritaire collecteur agréé interbranches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés dénommé OPCALIM.

Par un avenant n° 1 en date du 22 novembre 2011, l'accord constitutif a été révisé, notamment afin d'étendre son champ d'application professionnel à l'alimentation en détail.

L'accord constitutif ainsi que son avenant n° 1 est ci-après désigné l'« Accord ».

Par un avenant à l'accord du 16 janvier 1996 et à l'accord du 15 mars 2007 relatif à la formation professionnelle en date du 18 août 2015, la branche professionnelle des œufs et industries en produits d'œuf a désigné OPCALIM en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé compétent.

Comme prévu à l'article 15 de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM, les parties conviennent de modifier le champ d'application de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM pour répondre à l'adhésion de cette nouvelle branche.

Modification du champ d'application professionnel

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 2.1 de l'accord est modifié comme suit :

« Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après.

Au titre des industries alimentaires, les entreprises relevant du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3026. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).

CCN 3102. - Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).

CCN 3124. - Industries laitières (idcc : 112).

CCN 3125. - Industries charcutières (idcc : 1586).

CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).

CCN 3178. - Exploitations frigorifiques (idcc : 200).

CCN 3179. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).

CCN 3184. - Centre immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (idcc : 2075).

CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).

CCN 3294. - Industrie des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (idcc : 1987).

CCN 3092. - Industries des produits exotiques (idcc : 506).

CCN 3060. - Meunerie (idcc : 1930).

CCN 3384. - Cinq branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20,6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions ;

Les organismes Conseil élevage ;

Les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3612. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).

CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).

CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).

CCN 3608. - Coopératives agricoles laitières (idcc : 7004).

CCN 3604. - Caves coopératives viticoles (idcc : 7005).

CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).

CCN. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).

CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc : 7021.)

CCN. - Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (idcc : 8215).

CCN 3611. - Personnels des organismes de contrôle laitier (idcc : 7008).

CCN. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).

CCN. - Centres de gestion agréés et habilité agricoles (idcc : 8215).

CCN. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 8215).

Au titre de l'alimentation en détail, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

CCN 3215. - Pâtisserie (idcc : 1267).

CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc : 1286).

CCN 3117. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).

CCN 3243. - Poissonnerie (idcc : 1504).

CCN 3133. - Charcuterie de détail (idcc : 953).

Ce champ d'application est cohérent au sens du 2° de l'article L. 6332-1 du code du travail.

Ce champ d'application professionnel s'applique à l'ensemble des secteurs d'activité visé ci-dessus pour la collecte des contributions des employeurs au titre des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail au titre :

- du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- du congé individuel de formation ;
- du compte personnel de formation ;
- des actions de professionnalisation ;
- du plan de formation.

Le champ d'application professionnel s'applique à la collecte de la taxe d'apprentissage par OPCALIM, régulièrement habilité en tant qu'OCTA.

Le champ d'application professionnel au titre du congé individuel de formation, en ce qui concerne la gestion de la collecte, s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité ' coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage '. »

Révision. - Dénonciation

Article 2

En vigueur étendu

Chaque partie signataire peut demander la révision ou la dénonciation du présent avenant dans les conditions prévues par l'article 14 de l'accord.

Publicité. - Dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Extension. - Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 2016 et est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant.

Accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	SNTPEAV ; FNICGV ; CNCT ; ANMF ; ALLIANCE 7 ; SFIG ; SNFS ; CSRCSF ; UCCF ; CNBPF ; FEBPF ; CNTF ; SNFBP ; FICF ; CSFL ; FNIL ; SRF ; SIFPAF ; CNPCCG ; FNEAP ; CFSI ; SNINA ; FNECE ; CSEM ; SNBR ; SES ; ABF ; STPI ; SYNAFAVIA ; ADEPALE ; FICT ; CFC ; FEDALIM ; CPF ; SCF ; CNRCF ; UNPF ; SNIV-SNCP ; COOP France ; FCE.
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT ; FGA CFDT ; CFTC-Agri.

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Vu le code du travail, notamment l'article L. 2241-6 relatif à la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle ;
conviennent de ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est pris en application de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Cette loi marque la nécessité, pour les branches professionnelles parties prenantes au présent accord et pour les entreprises qu'elles représentent, de renforcer les savoirs et les compétences professionnelles qui assureront le dynamisme, l'attractivité et la compétitivité des entreprises. Aussi, ces branches professionnelles demandent que la formation des salariés soit placée au cœur des stratégies des entreprises et de leur développement économique durable.

La formation professionnelle vise à permettre à chaque salarié de mieux identifier ses aptitudes ou compétences et de progresser d'au moins un niveau au cours de sa vie professionnelle. Elle doit lui permettre de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences favorisant son évolution professionnelle.

Le présent accord s'inscrit en outre dans la continuité des engagements réciproques de l'Etat, des régions et des acteurs de la filière de l'alimentaire tels que définis dans le cadre du contrat de filière alimentaire signé le 19 juin 2013. Il vise à renforcer et à dynamiser l'emploi et la formation dans la filière.

C'est pour répondre à ces objectifs que les branches signataires ont souhaité conclure le présent accord à durée déterminée afin de permettre aux entreprises et aux salariés d'appréhender dans les meilleures conditions les dispositifs proposés par la loi en matière de formation professionnelle.

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

Au titre des industries alimentaires :

CCN 3026.-Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).

CCN 3060.-Meunerie (idcc : 1930).

CCN 3384.-Cinq branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).

CCN 3102.-Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).

CCN 3124.-Industries laitières (idcc : 112).

CCN 3125.-Industries charcutières (idcc : 1586).

CCN 3127.-Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).

CCN 3178.-Exploitations frigorifiques (idcc : 200).

CCN 3179.-Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).

CCN 3247.-Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).

CCN 3294.-Industrie des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (idcc : 1987).

CCN 3092.-Industries des produits exotiques (idcc : 506).

CCN 3184.-Centre immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (idcc : 2075).

Au titre de l'alimentation de détail :

CCN 3215.-Pâtisserie (idcc : 1267).

CCN 3224.-Détailants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc : 1286).

CCN 3117.-Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).

CCN 3243.-Poissonnerie (idcc : 1504).

CCN 3133.-Charcuterie de détail (idcc : 953).

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20,6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions ;

Les organismes Conseil élevage ;

Les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3612.-Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).

CCN 3616.-Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).

CCN 3607.-Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).

CCN 3608.-Coopératives agricoles laitières (idcc : 7004).

CCN 3604.-Caves coopératives viticoles (idcc : 7005).

CCN 3614.-Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).

CCN 3264.-Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).

CCN.-Sélection et reproduction animale (idcc : 7021).

CCN.-Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (idcc : 8215).

CCN 3611.-Personnels des organismes de contrôle laitier (idcc : 7008).

CCN.-Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).

CCN.-Centres de gestion agréés et habilités agricoles (idcc : 8215).

CCN-Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 8215).

Le champ d'application professionnel pour l'agrément au titre des contributions dues au titre du congé individuel de formation s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité " coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage ".

1.2. Champ d'application territorial (1)

Le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour les agréments au titre du plan de formation et du CIF pour les secteurs d'activité visés ci-dessus.

En ce qui concerne l'agrément au titre des contributions mentionnées au chapitre 1er du titre III et du livre III du code du travail, le présent accord est

applicable sur le territoire métropolitain pour les secteurs d'activité visés ci-dessus. Il est également applicable dans les départements d'outre-mer en ce qui concerne les secteurs d'activité « coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage » conformément aux dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.

(1) Article 1-2 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.
(Arrêté du 12 janvier 2016-art. 1)

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord abroge les dispositions des accords et conventions collectives suivants :

2.1. Pour les industries alimentaires :

- accord national interprofessionnel du 21 décembre 1993 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches des industries agroalimentaires, et ses avenants ;
- accord du 20 octobre 2004 relatif à la désignation de l'AGEFAFORIA comme organisme paritaire collecteur de la contribution à la formation professionnelle des entreprises des industries alimentaires ;
- accord du 6 décembre 2004 relatif à la prise en charge des actions d'accompagnement et du fonctionnement des jurys liés à la mise en œuvre dans les entreprises de certificats de qualification professionnelle des industries alimentaires, et ses avenants ;
- accord du 7 avril 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, étendu par arrêté du 12 avril 2006, à l'exception de son article 9, pour le SNIV-SNCP, le SYNAFAVIA, la FNEAP, la CNTF, la FNICGV ;
- accord du 17 mai 2005 relatif à la répartition de la taxe d'apprentissage et à la réalisation de différentes missions d'information sur les métiers des industries alimentaires et son avenant ;
- accord interbranches du 8 février 2013 relatif au financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires ;
- accord interbranches du 27 février 2013 relatif à la professionnalisation et au droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires, à l'exception des articles 5 à 7.

2.2. Pour la coopération agricole et ses services associés :

- accord-cadre du 3 février 1997 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés dans la coopération agricole ;
- accord du 20 février 2006 sur le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole ;
- accord du 25 mars 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole, modifié par son avenant n° 1 du 12 octobre 2011, à l'exception des articles suivants :
- article 10 sur les dispositions financières relatives aux contrats de professionnalisation ;
- article 11 sur la rémunération des bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;
- article 19 sur les dispositions financières relatives aux périodes de professionnalisation ;
- titre IV relatif au tutorat ;
- accord du 24 novembre 2005 relatif à la professionnalisation dans la coopération laitière et ses avenants du 21 avril 2009 et du 25 janvier 2012.

2.3. Pour l'alimentation en détail :

- avenant n° 55 du 8 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle pour la CCN 3215 pâtisserie (idcc 1267) ;
- article 35 de la convention collective nationale de la charcuterie de détail (idcc 953) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (hormis l'article 35.5 relatif au contrat de professionnalisation) ;
- avenant n° 13 à la convention collective nationale de la charcuterie de détail en date du 31 janvier 2012 relatif au droit individuel à la formation ;
- avenant n° 19 à la convention collective nationale de la charcuterie de détail en date du 7 mai 2013 relatif au financement de la formation professionnelle ;
- avenant n° 11 du 9 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle, CCN 3224 détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286) ;
- avenant n° 3 du 16 juin 2005 relatif aux contributions à la formation professionnelle, CCN 3224 détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286) ;
- les dispositions du point n° 11 de l'article 39 de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie, entreprises artisanales (idcc 843) ;
- avenant n° 4 du 16 juin 2005 relatif à la mutualisation élargie dans le cadre du plan de formation, CCN 3224 détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286).

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Définition de la qualification professionnelle

La qualification professionnelle est la capacité à exercer un métier ou un emploi déterminé. Elle dépend de la formation ou de l'expérience acquise par les salariés et peut faire l'objet d'une reconnaissance au travers notamment d'une certification (diplôme, titre, certificat...).

3.2. Définition d'une certification professionnelle

Une certification professionnelle est délivrée par une autorité habilitée. Elle prend la forme d'une attestation matérialisée ou dématérialisée, confirmant une maîtrise des compétences visées, à la suite d'un processus de validation.

3.3. Certifications reconnues

Les certifications sont de trois types :

- les certificats de qualification professionnelle visés à l'article 5.4 ;
- les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- les certifications inscrites à l'inventaire prévu par l'article L. 335-6 du code de l'éducation, figurant notamment sur la liste qu'il appartient à chaque branche d'élaborer.

Les certifications reconnues par les branches signataires du présent accord seront consolidées sur une liste établie par la commission paritaire mentionnée à l'article 7 et mise à jour par celle-ci.

Une attention particulière sera portée aux formations transversales et à la sécurisation des parcours professionnels.

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Organisation de la formation professionnelle continue

4.1.1. Planification de la formation dans l'entreprise

Les employeurs doivent assurer la promotion et la planification de la formation de leurs salariés conformément aux dispositions des lois, règlements et

accords en vigueur. A cette fin, il sera tenu compte des besoins en formation (connaissances et compétences) et qualification identifiés lors des entretiens professionnels réalisés tous les 2 ans et des priorités de la GPEC. Il pourra être tenu compte des spécificités territoriales.

4.1.2. Action des représentants du personnel

Le comité d'entreprise exerce les attributions prévues par la loi ; en particulier, il examine le plan de formation et il est consulté sur les mesures relatives à la formation ou ayant une incidence sur la formation du personnel. Il peut faire des propositions en vue d'améliorer le plan de formation de l'entreprise. A ce titre, les membres élus du comité d'entreprise ont droit à une formation spécifique de 3 jours.

4.2. Financement de la formation professionnelle

4.2.1. Collecte du financement

OPCALIM est l'organisme chargé de la mise en œuvre opérationnelle de la politique nationale de formation continue et d'alternance des branches signataires de son accord constitutif, tant au niveau national qu'au niveau régional. Il prend en compte les orientations et priorités définies par les signataires du présent accord.

OPCALIM collecte les contributions des entreprises affectées au développement de la formation professionnelle.

En sa qualité de fonds d'assurance formation agréé et d'OPCA dédié des entreprises des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail, OPCALIM intervient sur l'ensemble du champ professionnel et géographique des branches signataires du présent accord.

4.2.2. Contributions légales

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises s'acquittent auprès d'OPCALIM d'une contribution unique selon leur taille.

4.2.3. Contribution volontaire

Conformément à la loi, les entreprises qui le souhaitent peuvent effectuer des versements volontaires auprès d'OPCALIM en contrepartie d'une offre de services spécifiques.

4.2.4. Contribution spécifique multibranches

En application des nouvelles dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises verseront auprès d'OPCALIM avant le 1er mars de chaque année au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent une contribution spécifique ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, en renforçant la mise en œuvre de formations certifiantes.

Cette contribution est affectée au développement et au financement des actions définies ci-dessous :

- ingénierie de certification collective ou individuelle ;
- mise en place de formations certifiantes par modules pour les rendre accessibles aux entreprises et aux salariés et faciliter l'accès au compte personnel de formation (CPF) ;
- démarches de certification des actions de formation transversales ;
- études d'opportunité et de faisabilité de projets certifiants ;
- accompagnement des entreprises et des branches pour le développement de projets certifiants, dont les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- frais d'évaluation et de jury.

La commission paritaire mentionnée à l'article 7 est chargée de gérer cette contribution. Elle assure le suivi des actions relevant de son objet et détermine, le cas échéant, des priorités de financement.

Le taux de la contribution est fixé à 0,02 % de la masse salariale au titre de 2015 et 2016. Pour la troisième année de l'accord, la commission paritaire mentionnée à l'article 7 pourra décider de porter le taux de la contribution à 0,03 % au vu d'un bilan qualitatif et financier des actions financées qui sera réalisé à l'issue du premier semestre 2016.

Toutefois, pour les entreprises de moins de 10 salariés, celles de 10 à 49 salariés et celles de 50 à 299 salariés, vu les dispositions de l'article R. 6332-43 du code du travail, les signataires du présent accord proposent au conseil d'administration (CA) d'OPCALIM d'imputer cette contribution sur leur versement au titre du plan de formation mutualisé aux termes de l'article L. 6332-3-2 du code du travail.

4.3. Situation des salariés au regard de la formation professionnelle

Chaque salarié est informé, dès son embauche, qu'il bénéficie en application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail :

- d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien, dont l'objet est distinct de l'entretien d'évaluation du salarié, a lieu tous les 2 ans, avec un objectif de développement de l'employabilité ;
- tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a :
 - suivi au moins une action de formation ;
 - acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
 - bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Apprentissage

L'apprentissage constitue un mode de formation professionnelle initiale particulièrement adapté aux besoins des entreprises de nos professions. Les employeurs accordent une attention particulière au recrutement des apprentis, à leur progression professionnelle et aux possibilités d'insertion définitive dans l'entreprise.

Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par les lois et règlements en vigueur.

Les signataires du présent accord souhaitent qu'OPCALIM soit agréé en qualité d'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) pour la collecte, la gestion et l'affectation de la taxe d'apprentissage sur le champ de l'OPCA.

OPCALIM peut consacrer une partie des fonds de la professionnalisation à l'apprentissage.

Les signataires souhaitent qu'une convention de coopération avec le ministère de l'agriculture et le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche soit signée.

Un maître d'apprentissage doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat d'apprentissage, il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce maître d'apprentissage accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat d'apprentissage. Le maître d'apprentissage, s'il l'estime nécessaire à l'accomplissement de sa mission, bénéficie d'une formation spécifique.

5.2. Contrats de professionnalisation

L'embauche dans le cadre d'un contrat de professionnalisation permet, notamment aux jeunes de moins de 26 ans, de compléter leur formation initiale en vue de préparer, notamment, une certification constituant un mode d'accès aux qualifications figurant sur la liste visée à l'article 3.2, à une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ou encore à une qualification enregistrée au RNCP. Elle peut également permettre à un

demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus d'acquérir une qualification favorisant sa réinsertion professionnelle. Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM ainsi que les éventuelles prolongations pour les publics prioritaires seront définies par son conseil d'administration. Les conditions de rémunération sont celles fixées par la réglementation et les dispositions conventionnelles en vigueur.

La durée minimale du contrat peut être portée à 24 mois, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ;
- aux jeunes de moins de 26 ans qui veulent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation peut être portée au plus à 24 mois, pour les personnes visées ci-dessus.

Les actions d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 20 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ou qualifiantes.

Un tuteur doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat de professionnalisation. Il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce tuteur accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat de professionnalisation. L'employeur veillera à lui permettre de disposer du temps nécessaire à sa formation et à sa mission.

L'exercice du tutorat par des salariés de plus de 45 ans est encouragé.

5.3. Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien de l'emploi ou l'actualisation des connaissances des salariés par des actions de formations enregistrées au RNCP, reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN) ou ouvrant droit à un CQP.

Elles permettent à leur bénéficiaire d'acquérir une, plusieurs ou la totalité des parties identifiées d'une certification (unité de valeur) figurant dans la liste visée à l'article 3.3 du présent accord, le cas échéant, en complément d'une validation des acquis de l'expérience.

Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM sont définies par le conseil d'administration d'OPCALIM, la rémunération étant maintenue dans les conditions prévues par la législation en vigueur. Les signataires rappellent que la période de professionnalisation doit faciliter l'accès à une qualification et ne peut être consacrée à la seule adaptation au poste.

5.4. Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Le CQP est une certification délivrée par une branche ou, le cas échéant, par l'organisme certificateur mentionné à l'article 6, attestant de la maîtrise des compétences professionnelles nécessaires pour exercer un emploi correspondant à une qualification de branche.

Le contenu de chaque CQP, qui se compose d'un ensemble précisément défini de modules, est décrit dans un « référentiel » emploi/compétences, document de référence. Le processus de création et de modification des référentiels de CQP est fixé par délibération paritaire adoptée dans les commissions paritaires de branche ou interbranches.

5.5. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Au cours de sa vie professionnelle, tout salarié peut faire valider les acquis de son expérience en vue d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle figurant sur la liste consolidée visée à l'article 3.3 et enregistrés au RNCP visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Le salarié pourra mobiliser son CPF pour accéder à la VAE.

5.6. Compte personnel de formation

5.6.1. Droit au compte personnel de formation

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et notamment à l'article R. 6323-1 du code du travail, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert aux salariés et aux apprentis. L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire, jusqu'à la fermeture du compte lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Les salariés à temps partiel bénéficient du CPF au prorata de leur temps de travail. Lors de l'utilisation de leurs droits, dans le cadre du co-investissement, défini ci-après, les salariés à temps partiel bénéficieront d'une attention particulière pour l'abondement prévu, destiné à la majoration en heures de leurs droits acquis.

Les signataires soulignent :

- d'une part, que le CPF ne peut être utilisé qu'à l'initiative du salarié et mobilisé avec l'accord exprès de son titulaire, le refus éventuel du titulaire du compte de le mobiliser ne constituant pas une faute ;
- d'autre part, que les heures acquises au titre du DIF, dans la limite de 120 heures et non utilisées au 31 décembre 2014, demeurent mobilisables en premier lieu, dans le cadre des financements affectés au CPF, jusqu'au 1er janvier 2021.

5.6.2. Actions de formation éligibles

Les actions de formation éligibles au compte personnel de formation (CPF), au titre des listes élaborées par les commissions paritaires des branches professionnelles signataires du présent accord, conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail, sont les formations sanctionnées par une certification inscrite dans la liste visée à l'article 3.3 du présent accord ou celles qui permettent d'obtenir une partie identifiée de ces certifications professionnelles, dès lors que ces dernières sont inscrites au RNCP.

Sont prioritaires :

- les actions de formation au socle de connaissances et de compétences ;
- les formations visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP, ou visant l'obtention d'une partie identifiée de certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP, pour lesquelles le nombre d'heures prises en charge prend en compte la durée des évaluations ;
- l'accompagnement des démarches de VAE visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP ;
- les actions donnant lieu à un co-investissement employeur/salarié.

5.6.3. Financement des actions de formation

Sous la responsabilité du conseil d'administration d'OPCALIM, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et dans la limite des fonds disponibles, les fonds collectés sont affectés à la prise en charge des frais pédagogiques et frais annexes (transport, repas et hébergement), des coûts salariaux lorsque la formation est organisée en accord avec l'employeur sur le temps de travail.

Dans la limite du coût réel de formation, le conseil d'administration d'OPCALIM fixe les critères de prise en charge et est habilité à appliquer une modulation des plafonds de celle-ci en fonction des priorités définies paritairement, des types d'actions considérées et des disponibilités financières. Selon les priorités définies paritairement, le conseil d'administration peut également définir les modalités de prise en charge des frais de garde d'enfant ou de parent pour les actions réalisées hors temps de travail. Les démarches de VAE, lorsqu'elles sont abondées par le CPF, seront prises en charge, quelles que soient les

modalités de mise en œuvre retenues, dans la limite d'un montant plafond exprimé en euros, dans la limite des fonds disponibles.

Chaque année, un bilan qualitatif et financier des prises en charge est remis à la commission paritaire mentionnée à l'article 7.

Abondement du compte personnel de formation par OPCALIM

OPCALIM abondera le CPF, dans la mesure des financements disponibles, si la durée du CPF est insuffisante pour :

- les formations portant sur des domaines ou des publics prioritaires arrêtées chaque année par le conseil d'administration d'OPCALIM sur la base des demandes des branches signataires du présent accord ;
- les salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Co-investissement employeur/salarié

Ce co-investissement peut consister en la participation de l'employeur au financement d'une action de formation au titre du CPF et du salarié titulaire du CPF qui utilise ses droits librement en vue de la réalisation d'une formation présentant un intérêt partagé.

Ce co-investissement au titre du CPF pourra donner lieu suivant les besoins de la formation éligible retenue :

- à une majoration en heures des droits acquis du salarié pouvant être financée en tout ou partie par un abondement du dispositif « période de professionnalisation » dans le cadre de l'article L. 6324-1 du code du travail ;
- et/ou à une prise en charge du financement additionnel directement par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ;
- et/ou à une organisation de cette formation sur le temps de travail avec maintien des salaires.

Les signataires retiennent pour objectif de réaliser en co-investissement au moins 50 % des formations éligibles au CPF. Un suivi de cet objectif sera réalisé chaque année par la commission paritaire mentionnée à l'article 7.

Le conseil d'administration définit les règles de prise en charge pour les trois sous-sections de la section consacrée au financement du plan légal des entreprises de moins de 300 salariés.

5.7. Congé individuel de formation

Indépendamment de son éventuelle participation à des stages compris dans le plan de formation de l'entreprise, tout salarié peut bénéficier, à titre individuel et à son initiative, d'actions de formation aux conditions et selon les modalités prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans le cadre du congé individuel de formation.

A l'issue de ce congé, le salarié reprend ses fonctions antérieures. Quels que soient la durée et l'objet du stage suivi pendant ce congé, l'employeur n'est pas tenu de lui attribuer un échelon ou un niveau de classement supérieur à celui qu'il occupait auparavant, sauf accord préalablement conclu avec le salarié.

Toutefois, dans le cas où un salarié aurait obtenu, dans le cadre du congé individuel de formation, une certification inscrite sur une des listes CPNEFP, l'employeur sera tenu d'examiner en priorité sa candidature lorsqu'un poste correspondant à sa nouvelle qualification sera devenu disponible dans l'entreprise.

5.8. Plan légal de formation des entreprises de moins de 300 salariés

Le plan légal est mutualisé à la source pour chacune des sous-sections de la section consacrée au financement du plan de formation.

Dans ce cadre, les actions de formation transversales visant à la sécurisation des parcours professionnels seront poursuivies. Plus particulièrement, sont prioritaires les actions MSF, les CQP transversaux, les priorités arrêtées par les CPNEFP.

Article 6

En vigueur étendu

Il sera créé un organisme certificateur paritaire multibranches doté de la personnalité morale dont l'objet, qui sera précisé dans son acte constitutif, sera, notamment, à la demande d'une ou de plusieurs commissions nationales paritaires de l'emploi (CPNE) comprises dans le champ d'application conventionnel des signataires du présent accord, ou d'une CPNE interbranches :

- de procéder à :
- l'inscription des certifications professionnelles reconnues par celles-ci au RNCP ;
- l'inscription à l'inventaire mentionné au cinquième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation des certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle spécifique ;
- la délivrance des certifications ou de leurs unités de valeur, inscrites au RNCP ou à l'inventaire, dans le respect des modalités particulières de certification de chacune des branches signataires ;
- d'assurer la certification et la délivrance des certificats des personnes souhaitant faire reconnaître leurs compétences dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- de s'assurer de l'acquisition par chaque salarié de partie identifiée de certification professionnelle (unité de valeur), d'en assurer le suivi et de délivrer la certification quand le salarié a acquis l'ensemble des unités de valeurs comprises dans la certification visée ;
- de déposer la liste des formations consolidée par la commission de suivi visée à l'article 7.

Article 7

En vigueur étendu

Une commission paritaire de suivi de l'accord est créée.

Elle est composée paritairement de onze représentants de l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans une ou plusieurs branches du champ du présent accord et de onze représentants des branches patronales signataires. La présidence de la première année d'application sera assurée par la délégation employeurs.

Elle a pour objet :

- le suivi de l'accord ;
- la gestion de la contribution spécifique multibranches visée à l'article 4.2.4 ;
- la consolidation des formations éligibles demandées par les branches signataires du présent accord.

Elle se réunit au moins une fois par an.

Pour l'accomplissement de ses missions, cette commission agira en concertation avec l'instance de coordination des CPNE, prévue à l'article 10 de l'accord multibranches sur le contrat de génération.

Article 8

En vigueur étendu

Seules pourront bénéficier des dispositions relatives à la contribution spécifique multibranches les entreprises, quelle que soit leur taille, ainsi que les branches relevant du champ du présent accord qui en seront signataires ou qui y adhéreront.

Article 9

En vigueur étendu

Les signataires confirment leur volonté de poursuivre les objectifs des contrats de filière et de l'accord sur le contrat de génération et décident de réaliser à cet effet un diagnostic sur les actions de formations transversales et notamment « maîtrise des savoir-faire ».

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2015 pour une durée déterminée de 3 ans. A l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

Les entreprises seront redevables des contributions visées aux articles 4.2.2 et 4.2.4 à compter du 1er janvier 2016, au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent.

Article 11

En vigueur étendu

Les signataires conviennent de se rencontrer dans les plus brefs délais afin d'adapter, le cas échéant, les dispositions du présent accord qui apparaîtraient incompatibles avec les décrets d'application de la loi du 5 mars 2014 qui sont à paraître.

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire

Signataires	
Organisations patronales	SNTPE ; FNICGV ; USNEF ; ANMF ; Alliance 7 ; CNCT ; SFIG ; SNFS ; CSRCSF ; UCCF ; CNBPF ; FEBPF ; CNTF ; SNFBP ; FICF ; CSFL ; SRF ; SIFPAF ; CNPCCG ; FNEAP ; CFSI ; CNGF ; FNECE ; CSEM ; SNBR ; SES ; ABF ; STPI ; SYNAFAVIA ; ADEPALE ; FICT ; CFC ; FEDALIM ; CNPEF ; SNIA ; SCF ; SNIV ; SNCP ; Coopérative France ; France conseil FCE ; CER France.
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT ; FGA CFDT ; CFTC-Agri.

Préambule

En vigueur étendu

Par le contrat de filière du 19 juin 2013 et de la réforme relative à la formation professionnelle du 5 mars 2014, les partenaires sociaux ont conclu un accord multibranches le 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle. Dans ce cadre, il est prévu notamment le principe de l'harmonisation des CQP et la création d'un organisme certificateur.

Dans l'attente de l'entrée en vigueur de l'organisme certificateur paritaire, les branches signataires ont souhaité conclure le présent accord afin de reconnaître et d'inscrire au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) les certificats de qualification professionnelle visés à l'article 2 du présent accord.

Parmi les CQP délivrés par les différentes branches composant le secteur alimentaire, treize CQP transversaux ont fait, à ce jour, l'objet d'un travail d'harmonisation et seront déposés au RNCP.

Les signataires du présent accord reconnaissent ces CQP transversaux. Ils considèrent que ces derniers participent à la sécurisation des parcours professionnels et favorisent la mobilité ainsi que la reconnaissance des compétences et leur employabilité.

Les signataires du présent accord décident de prendre en compte ces travaux qui s'appuient notamment sur un référentiel harmonisé. Toutefois, ce tronc commun pourra être complété par des spécificités propres aux branches.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes.

Au titre des industries alimentaires

- CCN 3026. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).
- CCN 3060. - Meunerie (idcc : 1930).
- CCN 3384. - 5 branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).
- CCN 3102. - Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).
- CCN 3125. - Industries charcutières (idcc : 1586).
- CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).
- CCN 3178. - Exploitations frigorifiques (idcc : 200).
- CCN 3179. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).
- CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).
- CCN 3294. - Industrie des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (idcc : 1987).
- CCN 3092. - Industries des produits exotiques (idcc : 506).

Au titre de l'alimentation en détail

- CCN 3215. - Pâtisserie (idcc : 1267).
- CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie-chocolaterie-biscuiterie (idcc : 1286).
- CCN 3117. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).
- CCN 3243. - Poissonnerie (idcc : 1504).
- CCN 3133. - Charcuterie de détail (idcc : 953).

Au titre de la coopération agricole et des services associés

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent des articles L. 722-20,6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

- CCN 3612. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).
- CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).
- CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).
- CCN 3604. - Caves coopératives viticoles (idcc : 7005).
- CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).
- CCN 3264. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).
- CCN. - Centres de gestion agréés et habilités agricoles (idcc : 7020).
- CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc : 7021).
- CCN 3611. - Contrôle laitier (idcc : 7008).
- CCN. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).
- CCN. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 7503).

Reconnaissance de CQP transversaux

Article 2

En vigueur étendu

Dans une première étape des travaux d'harmonisation en cours, les signataires du présent accord reconnaissent les CQP transversaux ci-dessous :

- CQP « Agent de maintenance » ;
- CQP « Agent logistique » ;
- CQP « Assistant de gestion client » ;
- CQP « Attaché commercial » ;
- CQP « Conducteur de ligne » ;
- CQP « Conducteur de machines » ;
- CQP « Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie » ;
- CQP « Ouvrier qualifié en nettoyage industriel » ;
- CQP « Préparateur » ;
- CQP « Responsable d'équipe » ;
- CQP « Responsable de secteur et d'atelier » ;
- CQP « Technicien de maintenance » ;
- CQP « Télévendeur ».

A ce titre :

- ils adoptent le tronc commun des référentiels transversaux ;
- ils s'engagent à respecter les voies d'accès à la certification des compétences figurant en annexe du présent accord.

En conséquence, OPCALIM pourra, à la demande d'une ou des branches signataires et dans le respect de leurs spécificités, délivrer, en application de l'article 3, les CQP transversaux précités.

Modalités d'évaluation des compétences

Article 2-Bis

En vigueur étendu

1. Principes

Afin de garantir une homogénéité dans l'évaluation des compétences permettant la délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire, cette évaluation s'opère sur la base de grilles d'évaluation (tuteur, formateur, évaluation par le jury ou le professionnel) et d'une méthodologie de mise en œuvre.

Les modalités d'évaluation des compétences figurent à l'annexe n° III du présent accord. Des exemples de grilles d'évaluation figurent à l'annexe n° IV du présent accord.

2. Seuils de délivrance

L'attribution du CQP suppose que pour chaque domaine de compétences, le candidat ait atteint au minimum un seuil d'évaluation de 70 %, sans qu'il puisse être inférieur à 50 % par type d'évaluation (formateur - tuteur - professionnel ou jury). S'agissant de l'évaluation des savoir-faire par le tuteur, aucun savoir-faire ne peut être inférieur à 30 %.

Attribution d'une compétence temporaire à OPCALIM

Article 3

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord désignent OPCALIM, comme personne morale, ayant la capacité à effectuer à titre transitoire et dans l'attente de la création de l'organisme certificateur prévu par l'article 6 de l'accord du 30 octobre 2014, le dépôt au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) des CQP transversaux visés à l'article 2 ci-dessus.

Conséquences de l'inscription au RNCP

Article 4

En vigueur étendu

A l'issue de leur inscription au RNCP, les parties signataires reconnaissent que les CQP transversaux visés à l'article 2 ci-dessus pourront être également délivrables selon les modalités suivantes :

- VAE ;
- blocs de compétences.

Modalités d'évaluation des compétences et de délivrance des blocs de compétences

Article 4-Bis

En vigueur étendu

1. Découpage des CQP transversaux en blocs de compétences

Chaque CQP transversal fait l'objet d'un découpage par blocs de compétences (7 blocs au maximum), étant précisé qu'un même bloc de compétences peut être commun à plusieurs CQP transversaux. Les blocs de compétences se rapportent aux domaines de compétences des CQP transversaux. Aussi, l'acquisition d'un bloc de compétences vaut pour tous les CQP où ce bloc est requis.

À chaque bloc de compétences correspondent des unités de compétences (UC) au nombre de 47. Une même UC peut être commune à plusieurs blocs de compétences.

Le découpage des CQP transversaux en blocs de compétences et des blocs de compétences en UC est annexé au présent accord.

2. Évaluation des compétences pour l'acquisition et la délivrance d'un bloc de compétences

L'acquisition d'un bloc de compétences peut être réalisée de façon autonome. Elle est conditionnée à une évaluation des compétences par l'organisme évaluateur. Cette évaluation est centrée sur les connaissances et, le cas échéant, sur certains savoir-faire techniques.

Pour qu'un bloc de compétences soit acquis, il faut que le niveau d'obtention des résultats soit au moins égal à 70 % sans qu'il puisse être inférieur à 50 % par unité de compétences.

Des exemples de grilles permettant l'évaluation des blocs de compétences sont annexés au présent accord.

L'acquisition d'un bloc de compétences et des UC qui le composent, donne lieu à la délivrance d'une attestation. Cette attestation est valable sans limitation de durée.

3. Délivrance d'un CQP transversal par blocs de compétences

L'acquisition de l'ensemble des blocs de compétences correspondant à un CQP transversal ouvre la possibilité de l'acquisition du CQP correspondant. Afin de répondre aux mêmes exigences de compétences que celle requises pour la délivrance des CQP transversaux par la voie 'classique', le candidat doit avoir satisfait aux évaluations suivantes pour pouvoir obtenir le CQP correspondant :

- évaluation par l'entreprise (tuteur) ;
- évaluation par un professionnel évaluateur ou un jury.

Ces évaluations s'opèrent dans les conditions applicables pour la délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire par la voie 'classique'.

4. CQP communs à plusieurs branches professionnelles

Les dispositions du présent article peuvent s'appliquer aux CQP communs à plusieurs branches professionnelles.

Délivrance des CQP transversaux par la voie de la VAE

Article 4-Ter

En vigueur étendu

La délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire par la voie de la VAE s'opère en 3 étapes :

- la recevabilité de la demande par l'organisme évaluateur VAE ;
- le dossier déclaratif, intégrant le livret d'activité (livret A) ;
- la décision du jury.

Les différents exemples d'outils relatifs à ces étapes sont annexés au présent accord.

Entrée en vigueur et durée

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à compter de son dépôt à l'administration compétente pour une durée indéterminée.

Révision

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être adressée, par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).
(Arrêté du 15 mars 2016 - art. 1)

Dénonciation

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires du présent accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Dépôt et extension

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Liste des annexes à l'accord

Les annexes 4, 5 et 6 constituent des exemples. Ceux-ci peuvent être adaptés sous réserve de conserver les principaux items figurant dans ces exemples.

Annexe 1. Trois voies d'accès à la certification de compétence CQP.

Annexe 2. Référentiel des CQP transversaux :

- référentiel CQP Agent de maintenance ;
- référentiel CQP Agent logistique ;
- référentiel CQP Assistant de gestion client ;
- référentiel CQP Attaché commercial ;
- référentiel CQP Conducteur de ligne ;
- référentiel CQP Conducteur de machines ;
- référentiel CQP Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie ;
- référentiel CQP Ouvrier qualifié en nettoyage industriel ;
- référentiel CQP Préparateur ;
- référentiel CQP Responsable d'équipe ;
- référentiel CQP Responsable de secteur et d'atelier ;
- référentiel CQP Technicien de maintenance ;
- référentiel CQP Télévendeur.

Annexe 3. Différents types d'évaluation et les épreuves d'évaluation.

Annexe 3.1. Différents types d'évaluation.

Annexe 3.2. Épreuves d'évaluation.

Annexe 4. Exemples de grilles (CQP parcours classique).

Annexe 4.1. Exemple de grille d'évaluation par le tuteur et synthèse de l'évaluation tuteur.

Annexe 4.2. Exemple de grille d'évaluation par le jury ou le professionnel.

Annexe 4.3. Exemple de synthèse des trois évaluations.

Annexe 5. Exemples de grilles : blocs de compétences.

Annexe 6. Délivrance des CQP par la voie de la VAE.

Annexe 6.1. Exemple de grille d'évaluation des compétences pour la recevabilité du dossier de VAE.

Annexe 6.2. Exemple de grille d'évaluation de la demande pour la recevabilité du dossier de VAE.

Annexe 6.3. Synthèse du dossier préalable CQP VAE.

Annexe 6.4. Dossier déclaratif validation des acquis de l'expérience.

Annexe 6.5. Livret A, livret de description de l'activité.

Annexe 6.6. Exemples de grilles d'appréciation du jury (CQP conducteur de machine).

Annexe 6.7. Barème de notation du livret A (CQP conducteur de machine).

Annexe 6.8. Synthèse des appréciations du jury.

Annexe 7. Modularisation des CQP transversaux du secteur alimentaire.

Annexe 7.1. Blocs de compétences par CQP et unités de compétences.

Annexe 7.2. Détail des unités de compétences.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0035/boc_20170035_0000_0001.pdf)

Avenant n° 1 du 13 janvier 2016 à l'accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle

Signataires

Organisations patronales	Le SNTPE ; La FNICGV ; L'USNEF ; L'ANMF ; L'Alliance 7 ; La CNCT ; Le SFIG ; Le SNFS ; La CNBPF ; La FEBPF ; La CNTF ; Le SNFBP ; La FICF ; La CSFL ; La FNIL ; Le SRF ; Le SIFPAF ; Le SNIPO ; La CNPCCG ; La FNEAP ; La CFSI ; La CNGF ; La FNECE ; La CSEM ; Le SNBR ; Le SES ; L'ABF ; Le STPI ; Le SYNAFAVIA ; L'ADEPALE ; La FICT ; La CFC ; La FEDALIM ; La CNPEF ; Le SNIA ; Le SCF ; L'UNPF ; Culture viande ; Coopérative France ; France conseil FCE ; CER France ; La CCCF,
Organisations de salariés	La FGTA FO ; La CSFV CFTC ; La FNAA CFE-CGC ; La FS CFDT ; La FGA CFDT ; La FAA CFTC,

En vigueur étendu

Préambule

Les organisations soussignées ont conclu, conformément aux dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale un accord relatif à la formation professionnelle en date du 30 octobre 2014, ci-après désigné l'« Accord ».

Par un avenant à l'accord du 16 janvier 1996 et à l'accord du 15 mars 2007 relatif à la formation professionnelle en date du 18 août 2015, la branche professionnelle des œufs et industries en produits d'œuf a désigné OPCALIM en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé compétent. En conséquence, les organisations signataires de cet accord ont souhaité adhérer à l'accord.

C'est pour répondre à cet objectif que les branches signataires ont souhaité conclure le présent avenant à l'accord afin d'en modifier son champ d'application.

Modification du champ d'application**Article 1er**

En vigueur étendu

L'article 1.1 de l'accord est modifié comme suit :

« 1.1. Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

Au titre des industries alimentaires :

CCN 3026. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).

CCN 3060. - Meunerie (idcc : 1930).

CCN 3384. - Cinq branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).

CCN 3102. - Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).

CCN 3124. - Industries laitières (idcc : 112).

CCN 3125. - Industries charcutières (idcc : 1586).

CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).

CCN 3178. - Exploitations frigorifiques (idcc : 200).

CCN 3179. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).

CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).

CCN 3294. - Industrie des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (idcc : 1987).

CCN 3092. - Industries des produits exotiques (idcc : 506).

CCN 3184. - Centre immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (idcc : 2075).

Au titre de l'alimentation de détail :

CCN 3215. - Pâtisserie (idcc : 1267).

CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc : 1286).

CCN 3117. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).

CCN 3243. - Poissonnerie (idcc : 1504).

CCN 3133. - Charcuterie de détail (idcc : 953).

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20,6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions ;

Les organismes Conseil élevage ;

Les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3612. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).

CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).

CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).

CCN 3608. - Coopératives agricoles laitières (idcc : 7004).

CCN 3604. - Caves coopératives viticoles (idcc : 7005).

CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).

CCN 3264. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).

CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc : 7021).

CCN. - Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (idcc : 8215).

CCN 3611. - Personnels des organismes de contrôle laitier (idcc : 7008).

CCN. - Coopératives fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).

CCN. - Centres de gestion agréés et habilités agricoles (idcc : 8215).

CCN - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 8215).

Le champ d'application professionnel pour l'agrément au titre des contributions dues au titre du congé individuel de formation s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité 'coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage'. »

Publicité. - Dépôt

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Extension. - Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 2016 pour une durée de 2 ans. A l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant.

Avenant n° 1 du 25 avril 2017 à l'accord multibranches du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire

Signataires	
Organisations patronales	SNPE FNICGV ANMF Alliance 7 CNCT SNFS CNBPF FEB CNTF SNFBP FICF CSFL SRF SIFPAF FNEAP CFSI CNGF CSEM SNBR SES ABF STEPI SYNAFAVIA ADEPALE FICT CFC FEDALIM CNPEF SNIA SCF Culture viande Coop France France conseil FCE CER France
Organisations de salariés	FGTA FO CSFV CFTC FNAA CFE-CGC FGA CFDT CFTC-Agri
Organisations adhérentes	CNPCCG, par lettre du 11 juillet 2017 (BO n° 2017/35) USNEF, par lettre du 6 décembre 2017 (BO n°2018-2)

Préambule

En vigueur étendu

La reconnaissance des certificats de qualification professionnelle (CQP) transversaux du secteur alimentaire favorise le développement de la formation professionnelle continue, participe à la sécurisation des parcours professionnels et concourt à la mobilité professionnelle au sein du secteur alimentaire.

Dans le prolongement de l'accord multibranches du 29 mai 2015, les partenaires sociaux entendent favoriser l'acquisition des CQP transversaux du secteur alimentaire en fixant les modalités d'évaluation des compétences et de délivrance de blocs de compétences et la délivrance des CQP transversaux par la voie de la VAE.

En outre, le présent avenant précise les modalités d'évaluation des compétences pour la délivrance des certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire par la voie « classique ».

Par le présent avenant, les branches signataires s'engagent à respecter les modalités d'évaluation de compétences telles que décrites ainsi que les outils méthodologiques et les exemples de grilles d'évaluation prévues en annexe.

Évaluation des compétences pour la délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire par la voie « classique »

Article 1er

En vigueur étendu

Après l'article 2 de l'accord du 29 mai 2015, il est ajouté un article 2 bis rédigé comme suit :

« Article 2 bis

Modalités d'évaluation des compétences

1. Principes

Afin de garantir une homogénéité dans l'évaluation des compétences permettant la délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire, cette évaluation s'opère sur la base de grilles d'évaluation (tuteur, formateur, évaluation par le jury ou le professionnel) et d'une méthodologie de mise en œuvre.

Les modalités d'évaluation des compétences figurent à l'annexe n° III du présent accord. Des exemples de grilles d'évaluation figurent à l'annexe n° IV du présent accord.

2. Seuils de délivrance

L'attribution du CQP suppose que pour chaque domaine de compétences, le candidat ait atteint au minimum un seuil d'évaluation de 70 %, sans qu'il puisse être inférieur à 50 % par type d'évaluation (formateur - tuteur - professionnel ou jury). S'agissant de l'évaluation des savoir-faire par le tuteur, aucun savoir-faire ne peut être inférieur à 30 %.

Évaluation des compétences pour la délivrance de blocs de compétences

Article 2

En vigueur étendu

Après l'article 4 de l'accord du 29 mai 2015, il est ajouté un article 4 bis rédigé comme suit :

« Article 4 bis

Modalités d'évaluation des compétences et de délivrance des blocs de compétences

1. Découpage des CQP transversaux en blocs de compétences

Chaque CQP transversal fait l'objet d'un découpage par blocs de compétences (7 blocs au maximum), étant précisé qu'un même bloc de compétences peut être commun à plusieurs CQP transversaux. Les blocs de compétences se rapportent aux domaines de compétences des CQP transversaux. Aussi,

l'acquisition d'un bloc de compétences vaut pour tous les CQP où ce bloc est requis.

À chaque bloc de compétences correspondent des unités de compétences (UC) au nombre de 47. Une même UC peut être commune à plusieurs blocs de compétences.

Le découpage des CQP transversaux en blocs de compétences et des blocs de compétences en UC est annexé au présent accord.

2. Évaluation des compétences pour l'acquisition et la délivrance d'un bloc de compétences

L'acquisition d'un bloc de compétences peut être réalisée de façon autonome. Elle est conditionnée à une évaluation des compétences par l'organisme évaluateur. Cette évaluation est centrée sur les connaissances et, le cas échéant, sur certains savoir-faire techniques.

Pour qu'un bloc de compétences soit acquis, il faut que le niveau d'obtention des résultats soit au moins égal à 70 % sans qu'il puisse être inférieur à 50 % par unité de compétences.

Des exemples de grilles permettant l'évaluation des blocs de compétences sont annexés au présent accord.

L'acquisition d'un bloc de compétences et des UC qui le composent, donne lieu à la délivrance d'une attestation. Cette attestation est valable sans limitation de durée.

3. Délivrance d'un CQP transversal par blocs de compétences

L'acquisition de l'ensemble des blocs de compétences correspondant à un CQP transversal ouvre la possibilité de l'acquisition du CQP correspondant. Afin de répondre aux mêmes exigences de compétences que celle requises pour la délivrance des CQP transversaux par la voie 'classique', le candidat doit avoir satisfait aux évaluations suivantes pour pouvoir obtenir le CQP correspondant :

- évaluation par l'entreprise (tuteur) ;
- évaluation par un professionnel évaluateur ou un jury.

Ces évaluations s'opèrent dans les conditions applicables pour la délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire par la voie 'classique'.

4. CQP communs à plusieurs branches professionnelles

Les dispositions du présent article peuvent s'appliquer aux CQP communs à plusieurs branches professionnelles. »

Délivrance des CQP transversaux par la voie de la VAE

Article 3

En vigueur étendu

Après l'article 4 bis, il est ajouté un article 4 ter rédigé comme suit :

« Article 4 ter

Délivrance des CQP transversaux par la voie de la VAE

La délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire par la voie de la VAE s'opère en 3 étapes :

- la recevabilité de la demande par l'organisme évaluateur VAE ;
- le dossier déclaratif, intégrant le livret d'activité (livret A) ;
- la décision du jury.

Les différents exemples d'outils relatifs à ces étapes sont annexés au présent accord. »

Liste des annexes à l'accord du 29 mai 2015

Article 4

En vigueur étendu

La liste des annexes à l'accord du 29 mai 2015 est supprimée pour être remplacée par les dispositions suivantes :

« Liste des annexes à l'accord

Les annexes 4, 5 et 6 constituent des exemples. Ceux-ci peuvent être adaptés sous réserve de conserver les principaux items figurant dans ces exemples.

Annexe 1. Trois voies d'accès à la certification de compétence CQP.

Annexe 2. Référentiel des CQP transversaux :

- référentiel CQP Agent de maintenance ;
- référentiel CQP Agent logistique ;
- référentiel CQP Assistant de gestion client ;
- référentiel CQP Attaché commercial ;
- référentiel CQP Conducteur de ligne ;
- référentiel CQP Conducteur de machines ;
- référentiel CQP Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie ;
- référentiel CQP Ouvrier qualifié en nettoyage industriel ;
- référentiel CQP Préparateur ;
- référentiel CQP Responsable d'équipe ;
- référentiel CQP Responsable de secteur et d'atelier ;
- référentiel CQP Technicien de maintenance ;
- référentiel CQP Télévendeur.

Annexe 3. Différents types d'évaluation et les épreuves d'évaluation.

Annexe 3.1. Différents types d'évaluation.

Annexe 3.2. Épreuves d'évaluation.

Annexe 4. Exemples de grilles (CQP parcours classique).

Annexe 4.1. Exemple de grille d'évaluation par le tuteur et synthèse de l'évaluation tuteur.

Annexe 4.2. Exemple de grille d'évaluation par le jury ou le professionnel.

Annexe 4.3. Exemple de synthèse des trois évaluations.

Annexe 5. - Exemples de grilles : blocs de compétences.

Annexe 6. Délivrance des CQP par la voie de la VAE.

Annexe 6.1. Exemple de grille d'évaluation des compétences pour la recevabilité du dossier de VAE.

Annexe 6.2. Exemple de grille d'évaluation de la demande pour la recevabilité du dossier de VAE.

Annexe 6.3. Synthèse du dossier préalable CQP VAE.

Annexe 6.4. Dossier déclaratif validation des acquis de l'expérience.

Annexe 6.5. Livret A, livret de description de l'activité.

Annexe 6.6. Exemples de grilles d'appréciation du jury (CQP conducteur de machine).

Annexe 6.7. Barème de notation du livret A (CQP conducteur de machine).

Annexe 6.8. Synthèse des appréciations du jury.

Annexe 7. Modularisation des CQP transversaux du secteur alimentaire.

Annexe 7.1. Blocs de compétences par CQP et unités de compétences.

Annexe 7.2. Détail des unités de compétences. »

Voies d'accès à la certification

Article 5

En vigueur étendu

Le tableau figurant à l'annexe 1 de l'accord du 29 mai 2015 (3 voies d'accès à la certification de compétence CQP) est supprimé pour être remplacé par le tableau annexé au présent avenant.

Entrée en vigueur

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur le 1er juin 2017.

Durée

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt. - Extension

Article 8

En vigueur étendu

Établi en vertu des articles L. 2222-1 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.

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

Annexes

En vigueur étendu

(Annexes non reproduites, consultables en ligne sur le site http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2017/0035/boc_20170035_0000_0001.pdf)

Adhésion par lettre du 11 juillet 2017 de la CNPCCG à l'avenant sur l'accord multibranches

En vigueur

La confédération nationale des artisans pâtisseries chocolatiers confiseurs glacières traiteurs de France, 31, rue Marius-Aufan, 92309 Levallois-Perret Cedex, à la direction générale du travail, service de dépôt des accords, bureau RT 2,39-42, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15

Levallois-Perret, le 28 juillet 2017.

Madame, Monsieur,

Je vous confirme, par le présent courrier, l'adhésion de la confédération nationale des artisans pâtisseries chocolatiers confiseurs glacières traiteurs de France à l'avenant n° 1 du 25 avril 2017 à l'accord multibranches du 29 mai 2015 sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire.

Nous vous avons déjà fait part de cette adhésion dans un courrier électronique en date du 28 juillet 2017, envoyé à depot.accord@travail.gouv.fr, mentionnant en pièces jointes une copie de l'ensemble des courriers adressés aux organisations représentatives des employeurs et des salariés, signataires de l'accord concerné.

Je joins à nouveau, à ce courrier simple, une copie de l'ensemble des courriers adressés aux organisations représentatives des employeurs et des salariés, signataires de l'accord concerné ainsi que la copie du courrier électronique en date du 28 juillet 2017.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président

Adhésion par lettre du 6 décembre 2017 de l'USNEF à l'avenant n° 1 sur l'accord multibranches

En vigueur

Paris, le 6 décembre 2017.

USNEF, 5, rue Kepler, 75116 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Messieurs,

Nous vous prions de bien vouloir noter que par courrier recommandé avec avis de réception du 22 novembre 2017, l'USNEF a signalé aux organisations patronales et syndicales signataires, son adhésion à l'avenant n° 1 du 25 avril 2017 à l'accord multibranches du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire.

Restant à votre disposition pour toute information complémentaire,

Nous vous prions d'agréer, Messieurs, nos salutations distinguées.

La déléguée générale.

Accord du 11 octobre 2017 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches du secteur alimentaire

Signataires	
Organisations patronales	SNPE ; FEDEV ; USNEF ; ANMF ; Alliance 7 ; SNFS ; UCCF ; CNBPF ; FEB ; SNFBP ; FICF ; FNIL ; SIFPAF ; SNIPO ; CNAPCCGTF ; CNGF ; CSEM ; SNBR ; SES ; ABF ; STEPI ; ADEPALE ; FICT ; CFC ; FEDALIM ; CNPEF ; SCF ; UNPF ; Culture viande ; COOP France ; France conseil FCE,
Organisations de salariés	FGTA ; CSFV CFTC ; FNAA CFE-CGC ; FAA CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

La formation professionnelle permet de développer les savoirs et les compétences professionnelles des salariés. Elle favorise leur évolution professionnelle, participe à la sécurisation des parcours professionnels et contribue à la compétitivité des entreprises et à l'attractivité de leurs métiers.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord soulignent l'importance de la formation professionnelle au sein des branches du secteur alimentaire et entendent en favoriser le développement.

Depuis la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les partenaires sociaux des branches du secteur alimentaire ont, par le dialogue social, formalisé de nombreux outils à la disposition des entreprises et de leurs salariés, se traduisant notamment par :

- la conclusion de l'accord du 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire ;
- l'accord du 29 mai 2015 pour le développement des compétences et de l'emploi dans la filière alimentaire ;
- la reconnaissance de CQP transversaux (accord interbranches du 29 mai 2015, modifié par l'avenant du 25 avril 2017) et leur enregistrement au RNCP ;
- la mise en place d'une instance de coordination des CPNEFP de branche et interbranches (accord interbranches du 1er juillet 2016) ;
- le renouvellement de la charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises de la filière alimentaire et de leurs salariés pour les années 2017-2018 ;
- la création d'un organisme certificateur du secteur alimentaire (assemblée constitutive du 16 juin 2017).

Forts de ces évolutions, les partenaires sociaux des branches du secteur alimentaire entendent, par le présent accord, poursuivre les efforts engagés en faveur du développement de la formation professionnelle, dans la continuité de l'accord du 30 octobre 2014.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est interbranches. Il est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des CCN suivantes :

Au titre des industries alimentaires :

IDCC 2728. - Sucrieries, sucrieries-distilleries et raffineries de sucre.

IDCC 1930. - Métiers de la transformation des grains.

IDCC 3109. - Cinq branches des industries alimentaires diverses.

IDCC 1747. - Boulangerie-pâtisserie industrielle.

IDCC 112. - Industries laitières.

IDCC 1586. - Industries charcutières.

IDCC 1396. - Industries de produits alimentaires élaborés.

IDCC 200. - Exploitations frigorifiques.

IDCC 1534. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

IDCC 1513. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières.

IDCC 1987. - Industrie des pâtes alimentaires.

IDCC 506. - Industries des produits exotiques.

IDCC 2075. - Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Au titre de l'alimentation en détail :

IDCC 1267. - Pâtisserie.

IDCC 1286. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

IDCC 843. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales.

IDCC 1504. - Poissonnerie.

IDCC 953. - Charcuterie de détail.

Au titre de la coopération agricole :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20,6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

IDCC 7001. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande.

IDCC 7002. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation, de bétail et d'oléagineux.

IDCC 7003. - Conserveries coopératives et SICA.

IDCC 7004. - Coopératives agricoles laitières.

IDCC 7005. - Caves coopératives viticoles.

IDCC 7006. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre.

IDCC 7007. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA.

IDCC 7021. - Sélection et reproduction animale.

IDCC 8215. - Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne.

IDCC 7008. - Contrôle laitier.

IDCC 7020. - Centres de gestion agréés et habilités agricoles.

IDCC 8435. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura.

IDCC 7503. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA).

Le champ d'application pour l'agrément au titre des contributions dues au titre du congé individuel de formation s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité « coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage ».

Dispositions abrogées

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord abroge les dispositions des accords et conventions collectives suivants :

2.1. Pour les industries alimentaires

Accord national interprofessionnel du 21 décembre 1993 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches des industries agroalimentaires, et ses avenants ;

Accord du 20 octobre 2004 relatif à la désignation de l'Agefaforia comme organisme paritaire collecteur de la contribution à la formation professionnelle des entreprises des industries alimentaires ;

Accord du 6 décembre 2004 relatif à la prise en charge des actions d'accompagnement et du fonctionnement des jurys liés à la mise en œuvre dans les entreprises de certificats de qualifications professionnelles des industries alimentaires, et ses avenants ;

Accord du 7 avril 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, étendu par arrêté du 12 avril 2006, à l'exception de son article 9, pour le SNIV-SNCP SYNAFAVIA FNEAP CNTF FNICGV ;

Accord du 17 mai 2005 relatif à la répartition de la taxe d'apprentissage et à la réalisation de différentes missions d'informations sur les métiers des industries alimentaires, et son avenant ;

Accord interbranches du 8 février 2013 relatif au financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires ;

Accord interbranche du 27 février 2013 relatif à la professionnalisation et au droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires, à l'exception des articles 5 à 7.

2.2. Pour la coopération agricole et ses services associés

Accord-cadre du 3 février 1997 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés dans la coopération agricole ;

Accord du 20 février 2006 sur le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole ;

Accord du 25 mars 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole, modifié par son avenant n° 1 du 12 octobre 2011, à l'exception des articles suivants :

- article 10 sur les dispositions financières relatives aux contrats de professionnalisation ;

- article 11 sur la rémunération des bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;

- article 19 sur les dispositions financières relatives aux périodes de professionnalisation ;

- le titre IV relatif au tutorat ;

Accord du 24 novembre 2005 relatif à la professionnalisation dans la coopération laitière et ses avenants du 21 avril 2009 et du 25 janvier 2012.

2.3. Pour l'alimentation en détail

Avenant n° 55 du 8 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle pour la CCN 3215. - Pâtisserie (idcc 1267) ;

Article 35 de la CCN de la charcuterie de détail (idcc 953) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (hormis l'art. 35.5 relatif au contrat de professionnalisation) ;

Avenant n° 13 à la CCN de la charcuterie de détail en date du 31 janvier 2012 relatif au droit individuel à la formation ;

Avenant n° 19 à la CCN de la charcuterie de détail en date du 7 mai 2013 relatif au financement de la formation professionnelle ;

Avenant n° 11 du 9 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286) ;

Avenant n° 3 du 16 juin 2005 relatif aux contributions à la formation professionnelle CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286) ;

Les dispositions du point n° 11 de l'article 39 de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc 843) ;

Avenant n° 4 du 16 juin 2005 relatif à la mutualisation élargie dans le cadre du plan de formation CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286).

Qualifications professionnelles

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Définition des qualifications professionnelles

La qualification professionnelle est la capacité à exercer un métier ou un emploi déterminé. Elle dépend de la formation ou des compétences acquises par l'expérience par les salariés et peut faire l'objet d'une reconnaissance au travers notamment d'une certification (diplôme, titre, certificat...).

3.2. Définition d'une certification professionnelle

Une certification professionnelle est délivrée par une autorité habilitée. Elle prend la forme d'une attestation matérialisée ou dématérialisée, confirmant une maîtrise des compétences visées, à la suite d'un processus de validation.

3.3. Certifications reconnues

Les certifications sont de trois types :

- les certificats de qualification professionnelle visés à l'article 5.4 ;
- les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- les certifications inscrites à l'inventaire prévu par l'article L. 335-6 du code de l'éducation, figurant notamment sur la liste qu'il appartient à chaque branche d'élaborer.

À compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les certifications reconnues par les branches signataires du présent accord seront consolidées sur une liste établie par l'instance de coordination des CPNEFP et mise à jour par celle-ci, conformément à l'article 4.2 de l'accord du 1er juillet 2016.

Une attention particulière sera portée aux formations transversales et à la sécurisation des parcours professionnels.

Formation professionnelle continue

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Organisation de la formation professionnelle continue

4.1.1. Planification de la formation dans l'entreprise

Les employeurs doivent assurer la promotion et la planification de la formation de leurs salariés conformément aux dispositions des lois, règlements et accords en vigueur. À cette fin, il sera tenu compte des besoins en formation (connaissances et compétences) et qualification identifiés lors des entretiens professionnels réalisés tous les 2 ans et des priorités de la GPEC. Il pourra être tenu compte des spécificités territoriales.

4.1.2. Action des représentants du personnel

Le comité d'entreprise exerce les attributions prévues par la loi ; en particulier, il examine le plan de formation et il est consulté sur les mesures relatives à la formation ou ayant une incidence sur la formation du personnel. Il peut faire des propositions, en vue d'améliorer le plan de formation de l'entreprise. À ce titre, les membres élus du comité d'entreprise ont droit à une formation spécifique de 3 jours.

4.2. Financements de la formation professionnelle

4.2.1. Collecte du financement

OPCALIM est l'organisme chargé de la mise en œuvre opérationnelle de la politique nationale de formation continue et d'alternance des branches signataires de son accord constitutif, tant au niveau national qu'au niveau régional. Il prend en compte les orientations et priorités définies par les signataires du présent accord.

OPCALIM collecte les contributions des entreprises affectées au développement de la formation professionnelle.

En sa qualité de fonds d'assurance-formation agréé et d'OPCA dédié des entreprises des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail, OPCALIM intervient sur l'ensemble du champ professionnel et géographique des branches signataires du présent accord.

4.2.2. Contributions légales

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises s'acquittent auprès d'OPCALIM d'une contribution unique selon leur taille.

4.2.3. Contribution volontaire

Conformément à la loi, les entreprises qui le souhaitent peuvent effectuer des versements volontaires auprès d'OPCALIM en contrepartie d'une offre de services spécifiques.

4.2.4. Contribution spécifique multibranches

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises verseront auprès d'OPCALIM avant le 1er mars de chaque année au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent, une contribution spécifique ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, en renforçant la mise en œuvre de formations certifiantes.

Cette contribution est affectée au développement et au financement des actions définies ci-dessous :

- ingénierie de certification collective ou individuelle ;
- mise en place de formations certifiantes par modules pour les rendre accessibles aux entreprises et aux salariés et faciliter l'accès au compte personnel de formation (CPF) ;
- démarches de certification des actions de formation transversales ;
- études d'opportunité et de faisabilité de projets certifiants ;
- accompagnement des entreprises et des branches pour le développement de projets certifiant dont les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- inscription des CQP au RNCP ;
- frais d'évaluation et de jury.

Le taux de la contribution est fixé à 0,02 % de la masse salariale. Pour les entreprises de moins de 11 salariés, celles de 11 à 49 salariés et celles de 50 à 299 salariés, vu les dispositions de l'article R. 6332-43 du code du travail, les signataires du présent accord proposent au conseil d'administration (CA) d'OPCALIM d'imputer cette contribution sur leur versement au titre du plan de formation mutualisé aux termes de l'article L. 6332-3-2 du code du travail.

La gestion de la contribution est confiée à la commission financière de la contribution spécifique multibranches mise en place au sein d'OPCALIM. Elle assure le suivi des actions relevant de son objet et propose, le cas échéant, des règles de prise en charge. (1)

L'instance de coordination des CPNEFP pourra décider de porter le taux de la contribution à 0,03 % au vu d'un bilan qualitatif et financier des actions financées qui sera réalisé au plus tard le 30 juin de chaque année.

4.3. Situation des salariés au regard de la formation professionnelle

Chaque salarié est informé, dès son embauche, qu'il bénéficie en application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail :

- d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien, dont l'objet est distinct de l'entretien d'évaluation du salarié, a lieu tous les 2 ans, avec un objectif de développement de l'employabilité ;
- tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.

(1) Phrase exclue de l'extension en tant qu'elle est contraire aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.
(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

Dispositifs de formation professionnelle

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Apprentissage

L'apprentissage constitue un mode de formation professionnelle initiale particulièrement adapté aux besoins des entreprises de nos professions. Les employeurs accordent une attention particulière au recrutement des apprentis, à leur progression professionnelle et aux possibilités d'insertion définitive dans l'entreprise. Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par les lois et règlements en vigueur.

Les signataires du présent accord réaffirment leur volonté qu'OPCALIM soit organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) pour la collecte, la gestion et l'affectation de la taxe d'apprentissage sur le champ de l'OPCA. Par ce biais, ils entendent favoriser le développement d'un réseau de CFA partenaires.

Ils demandent à OPCALIM de consacrer une partie des fonds de la professionnalisation à l'apprentissage.

Les signataires rappellent leur attachement au développement de l'attractivité des métiers du secteur alimentaire. À cet effet, ils souhaitent qu'OPCALIM, en sa qualité d'OCTA, mette en œuvre une politique de communication ambitieuse en direction des jeunes. Ainsi, ils entendent favoriser la mise en œuvre d'un programme d'actions relevant d'une convention de coopération avec les ministères en charge de l'agriculture, de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

Un maître d'apprentissage doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat d'apprentissage. Il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce maître d'apprentissage accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat d'apprentissage. Le maître d'apprentissage, s'il l'estime nécessaire à l'accomplissement de sa mission, bénéficie d'une formation spécifique. (1)

5.2. Contrats de professionnalisation

Conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail, l'embauche dans le cadre d'un contrat de professionnalisation permet, notamment aux jeunes de moins de 26 ans, de compléter leur formation initiale en vue de préparer notamment une certification constituant un mode d'accès aux qualifications figurant sur la liste visée à l'article 3.3, à une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ou encore à une qualification enregistrée au RNCP. Elle peut également permettre à un demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus d'acquérir une qualification favorisant sa réinsertion professionnelle. Les conditions de recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM, ainsi que les éventuelles prolongations pour les publics prioritaires seront définies par son conseil d'administration. Les conditions de rémunération sont celles fixées par la réglementation et les dispositions conventionnelles en vigueur. (2)

La durée minimale du contrat peut être portée à 24 mois, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ;
- aux jeunes de moins de 26 ans qui veulent compléter leur formation initiale ;
- aux jeunes de 16 à moins de 26 ans inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation peut être portée au plus à 24 mois, pour les personnes visées ci-dessus.

Les actions de positionnement, d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 20 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ou qualifiantes. (3)

Un tuteur doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat de professionnalisation, il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifiée de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce tuteur accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat de professionnalisation. L'employeur veillera à lui permettre de disposer du temps nécessaire à sa formation et à sa mission.

L'exercice du tutorat par des salariés de plus de 45 ans est encouragé.

5.3. Périodes de professionnalisation (4)

Conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail, les périodes de professionnalisation ont, notamment, pour objet de favoriser le maintien de l'emploi ou l'actualisation des connaissances des salariés par des actions de formation :

- enregistrées au RNCP ;
- inscrites à l'inventaire ;
- visant à l'acquisition du socle de compétences (CLEA) ;
- reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN) ;
- ouvrant droit à un CQP ;
- permettant d'acquérir une, plusieurs, ou la totalité des parties identifiées d'une certification (bloc de compétences) figurant dans la liste visée à l'article 3.3 du présent accord, le cas échéant, en complément d'une validation des acquis de l'expérience.

Les conditions de recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM sont définies par le conseil d'administration d'OPCALIM, la rémunération étant maintenue dans les conditions prévues par la législation en vigueur. Les signataires rappellent que la période de professionnalisation doit faciliter l'accès à une qualification et ne peut être consacrée à la seule adaptation au poste.

5.4. Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Le CQP est une certification délivrée par une branche ou le cas échéant par l'organisme certificateur mentionné à l'article 6, attestant de la maîtrise des compétences professionnelles nécessaires pour exercer un emploi correspondant à une qualification de branche. (5)

Le contenu de chaque CQP, qui se compose d'un ensemble précisément défini de modules, est décrit dans un « référentiel » emploi/compétences document de référence. Le processus de création et de modification des référentiels de CQP est fixé par délibération paritaire adoptée dans les commissions paritaires de branche ou interbranches.

5.5. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Au cours de sa vie professionnelle, tout salarié peut faire valider les acquis de son expérience en vue d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle

ou un certificat de qualification professionnelle, figurant sur la liste consolidée visée à l'article 3.3 et enregistrés dans le RNCP visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Le salarié pourra mobiliser son CPF pour accéder à la VAE.

5.6. Compte personnel de formation

5.6.1. Droit au compte personnel de formation

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, un compte personnel de formation (CPF), intégré dans le compte personnel d'activité depuis le 1er janvier 2017, est ouvert aux salariés et aux apprentis.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Les salariés à temps partiel bénéficient du CPF au prorata de leur temps de travail. Lors de l'utilisation de leurs droits, dans le cadre du co-investissement, défini ci-après, les salariés à temps partiel bénéficieront d'une attention particulière pour l'abondement prévu, destiné à la majoration en heures de leurs droits acquis.

Les signataires soulignent :

- d'une part, que le CPF ne peut être utilisé qu'à l'initiative du salarié et mobilisé avec l'accord exprès de son titulaire, le refus éventuel du titulaire du compte de le mobiliser ne constituant pas une faute ;

- d'autre part, que les heures acquises au titre du DIF, dans la limite de 120 heures et non utilisées au 31 décembre 2014, demeurent mobilisables en premier lieu, dans le cadre des financements affectés au CPF, jusqu'au 1er janvier 2021.

5.6.2. Actions de formation éligibles

Les actions de formation éligibles au compte personnel de formation (CPF), au titre des listes élaborées par les commissions paritaires des branches professionnelles signataires du présent accord, conformément aux dispositions légales, sont les formations sanctionnées par une certification inscrite dans la liste visée à l'article 3.3 du présent accord ou celles qui permettent d'obtenir une partie identifiée de ces certifications professionnelles, dès lors que ces dernières sont inscrites au RNCP. (6)

Sont prioritaires :

- les actions de formation au socle de connaissances et de compétences ;

- les formations visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP, ou visant l'obtention d'une partie identifiée de certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP, pour lesquelles le nombre d'heures prises en charge prend en compte la durée des évaluations ;

- l'accompagnement des démarches VAE visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP ;

- les actions donnant lieu à un co-investissement employeur/ salarié.

5.6.3. Financement des actions de formation

Sous la responsabilité du conseil d'administration d'OPCALIM, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et dans la limite des fonds disponibles, les fonds collectés sont affectés à la prise en charge des frais pédagogiques et frais annexes (transport, repas et hébergement), des coûts salariaux lorsque la formation est organisée en accord avec l'employeur sur le temps de travail.

Dans la limite du coût réel de formation, le conseil d'administration d'OPCALIM fixe les critères de prise en charge. Il est habilité à appliquer une modulation des plafonds de celle-ci en fonction des priorités définies paritairement, des types d'actions considérées, et des disponibilités financières. Selon les priorités définies paritairement, le conseil d'administration peut également définir les modalités de prise en charge des frais de garde d'enfant ou de parent pour les actions réalisées hors temps de travail. Les démarches de VAE, lorsqu'elles sont abondées par le CPF seront prises en charge, quelles que soient les modalités de mise en œuvre retenues, dans la limite d'un montant plafond exprimé en euros, dans la limite des fonds disponibles.

Chaque année un bilan qualitatif et financier des prises en charge est remis à l'instance de coordination des CPNEFP et transmis à chaque CPNEFP. Ce bilan peut être décliné, à la demande d'une CPNEFP de branche, sur son périmètre professionnel.

Abondements du compte personnel de formation par OPCALIM

OPCALIM abondera le CPF, dans la mesure des financements disponibles, si la durée du CPF est insuffisante pour :

- les formations portant sur des domaines ou des publics prioritaires arrêtées chaque année par le conseil d'administration d'OPCALIM sur la base des demandes des branches signataires du présent accord ;

- les salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Co-investissement employeur/ salarié

Ce co-investissement peut consister en la participation de l'employeur au financement d'une action de formation au titre du CPF et du salarié titulaire du CPF qui utilise ses droits librement en vue de la réalisation d'une formation présentant un intérêt partagé.

Ce co-investissement au titre du CPF pourra donner lieu suivant les besoins de la formation éligible retenue :

- à une majoration en heures des droits acquis du salarié pouvant être financé en tout ou partie par un abondement du dispositif « période de professionnalisation » dans le cadre de l'article L. 6324-1 du code du travail ;

- et/ ou à une prise en charge du financement additionnel directement par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ;

- et/ ou à une organisation de cette formation sur le temps de travail avec maintien des salaires.

Les signataires retiennent pour objectif de réaliser en co-investissement au moins 50 % des formations éligibles au CPF. Un suivi de cet objectif sera réalisé chaque année par l'instance de coordination des CPNEFP.

Le conseil d'administration définit les règles de prise en charge pour les trois sous-sections de la section consacrée au financement du plan légal des entreprises de moins de 300 salariés.

5.7. Congé individuel de formation

Indépendamment de son éventuelle participation à des stages compris dans le plan de formation de l'entreprise, tout salarié peut bénéficier, à titre individuel et à son initiative, d'actions de formation aux conditions et selon les modalités prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans le cadre du congé individuel de formation.

À l'issue de ce congé, le salarié reprend ses fonctions antérieures. Quels que soient la durée et l'objet du stage suivi pendant ce congé, l'employeur n'est pas tenu de lui attribuer un échelon ou un niveau de classement supérieur à celui qu'il occupait auparavant, sauf accord préalablement conclu avec le salarié.

Toutefois, dans le cas où un salarié aurait obtenu, dans le cadre du congé individuel de formation, une certification inscrite sur une des listes CPNEFP, l'employeur sera tenu d'examiner en priorité sa candidature lorsqu'un poste correspondant à sa nouvelle qualification sera devenu disponible dans l'entreprise.

5.8. Plan légal de formation des entreprises de moins de 300 salariés

Le plan légal est mutualisé à la source pour chacune des sous-sections de la section consacrée au financement du plan de formation.

Dans ce cadre, les actions de formation transversales visant à la sécurisation des parcours professionnels seront poursuivies. Plus particulièrement, sont prioritaires les actions MSF, les actions visant à l'acquisition du CLEA, les CQP transversaux, les priorités arrêtées par les CPNEFP.

(1) Le dernier alinéa de l'article 5.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6223-8 du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

(2) Le premier alinéa de l'article 5.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-1, L. 6325-1-1 et L. 6314-1 du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

(3) Le neuvième alinéa de l'article 5.2 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6325-13 du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

(4) L'article 5.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-1 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

(5) Le premier alinéa de l'article 5.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6314-2 du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

(6) Le premier alinéa de l'article 5.6.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-6-II-1° du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

Organisme certificateur paritaire

Article 6

En vigueur étendu

L'organisme certificateur du secteur alimentaire, créé par l'assemblée générale constitutive du 16 juin 2017, a pour objet le développement de la certification des compétences des salariés du secteur alimentaire.

À la demande d'une ou plusieurs commissions nationales paritaires de l'emploi (CPNE), ou d'une CPNE interbranches, ou de l'instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches du secteur alimentaire, l'association assure, notamment, les missions ci-dessous :

- inscrire les certifications professionnelles reconnues par celles-ci au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- inscrire à l'inventaire mentionné au cinquième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation, des certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle spécifique ;
- déposer la liste des formations consolidée par l'instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches du secteur alimentaire ;
- délivrer les certifications ou les blocs de compétences, inscrits au RNCP ou à l'inventaire, dans le respect des modalités particulières de certification de chacune des branches ;
- assurer la certification et la délivrance des certificats des personnes souhaitant faire reconnaître leurs compétences dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- s'assurer de l'acquisition par chaque salarié d'une partie identifiée de certification professionnelle (blocs de compétences), d'en assurer le suivi et de délivrer la certification quand le salarié a acquis l'ensemble des unités de valeurs comprises dans la certification visée.

Champ d'application de la contribution spécifique multibranches

Article 7

En vigueur étendu

Seules pourront bénéficier des actions et outils financés par la contribution spécifique multibranches telles que définies à l'article 4.2.4 du présent accord, les entreprises quelle que soit leur taille, ainsi que les branches relevant du champ du présent accord, qui en seront signataires ou qui y adhéreront.

Entrée en vigueur et durée

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2018 pour une durée déterminée de 2 ans. À l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

Clause de sauvegarde

Article 9

En vigueur étendu

Les signataires conviennent de se rencontrer dans les plus brefs délais afin d'adapter, le cas échéant, les dispositions du présent accord qui apparaîtraient incompatibles avec l'évolution des dispositions légales et réglementaires ou devenues sans objet.

Dépôt et extension

Article 10

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 21 janvier 2020 relatif à la contribution conventionnelle spécifique dans diverses branches du secteur alimentaire

Signataires	
Organisations patronales	FEDEV ; USNEF ; ANMF ; Alliance 7 ; SNFS ; FEB ; CNTF ; CSFL ; FNIL ; SIFPAF ; SNIPO ; FNEAP ; CFSI ; SNIA ; FNECE ; BRF ; ABF ; FNA ; FPTLG ; SYNAFAVIA ; ADEPALE ; FICT ; CFC ; CNRCF ; Culture viande ; COOP France ; France conseil FCE ; FELCOOP ; SNCIA ; FESTAL ; FNDCA ; FND,
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FGA CFDT ; CFTC-agri ; UNSA 2A ; SNCOA CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

La formation professionnelle permet de développer les savoirs et les compétences professionnelles des salariés. Elle favorise leur évolution professionnelle, participe à la sécurisation des parcours professionnels et contribue à la compétitivité des entreprises et à l'attractivité de leurs métiers.

Les parties signataires du présent accord soulignent l'importance de la formation professionnelle au sein des branches du secteur alimentaire. Elles entendent en favoriser le développement, poursuivre les actions collectives et l'accompagnement des salariés dans le cadre de leur parcours certifiant.

À ce titre, les parties signataires décident de reprendre, pour 2020, dans le présent accord, le principe et les modalités de la contribution spécifique multibranches de l'article 4.2.4 de l'accord du 11 octobre 2017 arrivé à échéance au 31 décembre 2019.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le champ d'application du présent accord est multibranche secteur alimentaire. Il est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

Au titre des industries alimentaires :

CCN 3026 - sucrerie, sucreries - distilleries et raffineries de sucre (IDCC 2728).

CCN 3060 - métiers de la transformation des grains (IDCC 1930).

CCN 3092 - industrie des produits exotiques (IDCC 506).

CCN 3102 - boulangerie pâtisserie industrielle (IDCC 1747).

CCN 3124 - industries laitières (IDCC 112).

CCN 3125 - industries charcutières (IDCC 1586).

CCN 3127 - industries de produits alimentaires élaborés (IDCC 1396).

CCN 3178 - exploitations frigorifiques (IDCC 200).

CCN 3179 - entreprises de l'industrie et des commerces de gros des viandes (IDCC 1534).

CCN 3184 - centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des Industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

CCN 3247 - activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (IDCC 1513).

CCN 3294 - industrie des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (IDCC 1987).

CCN 3384 - 5 branches des industries alimentaires diverses (IDCC 3109).

Au titre du commerce agricole :

CCN 3165 - entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes (IDCC 1077).

CCN 3233 - expédition et exportation de fruits et légumes (IDCC 1405).

Au titre de la coopération agricole et familles associées :

Les coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20-6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit en particulier, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

CCN 3264 - teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (IDCC 7007).

CCN 3604 - caves coopératives viticoles (IDCC 7005).

CCN 3607 - conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003).

CCN 3608 - coopératives agricoles et laitières (IDCC 7004).

CCN 3611 - contrôle laitier (IDCC 7008).

CCN 3612 - coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (IDCC 7001).

CCN 3614 - fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (IDCC 7006).

CCN 3616 - coopératives agricoles et de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002).

CCN - centres de gestion agréés et habilités agricoles (IDCC 7020).

CCN - sélection et reproduction animale (IDCC 7021).

CCN - distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (IDCC 7503).

CCN - entreprises agricoles de déshydratation (IDCC 7023).

CCN - coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435).

Prolongation de la contribution spécifique multibranches pour l'année 2020

Article 2

En vigueur non étendu

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les parties signataires prolongent la contribution dont le montant est défini ci-dessous ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue en renforçant la mise en œuvre de formations certifiantes.

La contribution est versée auprès d'OCAPIAT avant le 1er mars 2020 au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent.

Cette contribution est affectée au développement et au financement des actions définies ci-dessous :

- ingénierie de certification collective ou individuelle ;
- mise en place de formations certifiantes par modules pour les rendre accessibles aux entreprises et aux salariés et faciliter l'accès au compte personnel de formation (CPF) ;
- démarches de certification des actions de formation transversales ;
- études d'opportunité et de faisabilité de projets certifiant ;
- accompagnement des entreprises et des branches pour le développement de projets certifiant dont les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- inscription des CQP au RNCP ;
- frais d'évaluation et de jury.

Les parties rappellent que cette contribution participe au financement des actions telles que le plan d'investissement dans les compétences (PIC) et de la charte de coopération de la filière alimentaire.

Le taux de la contribution est fixé à 0,02 % de la masse salariale pour les entreprises d'au moins 300 salariés.

Les branches ayant institué une contribution conventionnelle pourront faire le choix à travers une décision de leurs CPNEFP de l'utiliser pour financer la contribution spécifique multibranches de 0,02 % au titre de 2020. Dans ce cadre, un montant équivalent au 0,02 % sera déduit de la contribution conventionnelle versée par les entreprises d'au moins 300 salariés de ces branches et prélevé par OCAPIAT.

La gestion de la contribution spécifique multibranches est confiée à la commission paritaire sectorielle du secteur alimentaire mise en place au sein d'OCAPIAT conformément à son accord constitutif du 18 décembre 2018. Elle assure le suivi des actions et définit ou propose des règles de prise en charge au conseil d'administration.

Entrée en vigueur et durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2020 pour une durée déterminée de 1 an.

À l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

Clause de rendez-vous

Article 4

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans le second semestre 2020 pour engager une nouvelle négociation en vue prendre en compte les impacts de la réforme issue de la loi du 5 septembre 2018.

Dépôt et extension

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 et aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Accord professionnel du 18 décembre 2018 relatif à l'OPCO (OCAPIAT)

Signataires

Organisations patronales	FEDEV ; USNEF ; CNVS ; ANMF ; Alliance 7 ; USRTL ; SNFS ; FEB ; FIA ; SNFBP ; FNIL ; SIFPAF ; CSEM ; BRF ; SES ; ABF ; FEDEPOM ; FNA ; STEP1 ; CNADEV ; ADEPALE ; FICT ; CNRCF ; SFC ; SNIA ; Culture viande ; COOP France ; France conseil FCE ; COOP FR grain ; COOP FR nutrition ; COOP FR lait ; FNCH ; FNEDT ; FNCUMA ; FNSEA ; FNCA ; GHN ; AFDPZ ; AEDG ; SEDJ ; SNEC ; UAPF ; UNEP ; UNMFREO ; CCVF ; FELCOOP ; SNCIA ; FESTAL ; FRDCA ; FNDCA,
Organisations de salariés	FGA CFDT ; FNAF CGT,
Organisations adhérentes	Fédération nationale des syndicats de forestiers privés (FNSPF), par lettre du 16 juillet 2019 (BO n°2019-36)

Préambule

En vigueur non étendu

Suite à la promulgation de loi n° 2018-771 sur la liberté de choisir son avenir professionnel, à la réforme en profondeur de la formation professionnelle et de l'alternance et à la création, au 1er janvier 2019, des opérateurs de compétences, les signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité de construire un opérateur de compétences (OPCO) à vocation professionnelle de branches, construit dans une logique de filière, au service de la compétitivité des entreprises, de l'attractivité de leurs métiers et du développement des compétences et qualifications de leurs salariés qui réponde aux ambitions suivantes :

- être un vecteur d'efficacité au service des politiques de branches ou d'interbranches sur la formation professionnelle et l'alternance pour donner vie à des orientations stratégiques destinées à favoriser les évolutions de carrière, les transitions et la sécurisation des parcours professionnels et permettre ainsi, dans un contexte de mutation des métiers, de favoriser, d'une part, l'adaptation des compétences au poste de travail, le maintien de la capacité à occuper un emploi, le développement des compétences et des qualifications de l'ensemble des salariés des secteurs concernés, et d'autre part, permettre l'embauche de demandeurs d'emploi ;

- apporter soutien et expertise aux branches et à leurs entreprises en matière de certification et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;

- être en mesure d'assurer une continuité des services rendus aux entreprises et à leurs salariés, et travailler à la mise en œuvre opérationnelle du nouvel OPCO, dans le respect et la complémentarité des modes de fonctionnement et des outils déployés par les partenaires sociaux dans le cadre des OPCA, tout en veillant à développer une offre territoriale de services de proximité, adaptée à tous les secteurs et à toutes les entreprises du champ, quelle que soit leur taille, construite collectivement dans un souci d'efficacité, de convergence et de transversalité ;

- être un lieu d'échanges entre les organisations patronales et syndicales, comme entre les différentes branches adhérentes à l'OPCO, pour répondre à des problématiques communes d'efficacité des politiques de formation professionnelle et de déploiement de l'alternance.

À cet effet, par le présent accord, ils décident de partager des moyens et des stratégies de déploiement d'actions de formation professionnelle et d'alternance par la création d'un OPCO commun répondant, dans le cadre de ses missions légales, aux besoins spécifiques des salariés et des entreprises de toutes les branches concernées, dans le respect des politiques emploi-formation des branches.

Ils s'accordent également à considérer que le paritarisme a toute sa place pour définir et conduire, notamment grâce à l'OPCO, une politique de formation professionnelle au plus près des intérêts des entreprises et de leurs salariés.

Dans le cadre des désignations au sein des différentes instances et commissions mises en place par le présent accord, les partenaires sociaux veillent, dans la mesure du possible, à une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

Article 1er

En vigueur non étendu

En application des dispositions du III de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, les parties au présent accord créent et désignent un OPCA des entreprises et exploitations agricoles, des acteurs du territoire et des entreprises du secteur alimentaire (industries alimentaires, coopération agricole et familles associées et commerce agricole) ainsi que des professionnels des activités maritimes.

Cet OPCA est constitué sous la forme d'une association sans but lucratif et à gestion paritaire régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901. Il est par ailleurs soumis aux textes législatifs et réglementaires relatifs aux opérateurs de compétences.

Les statuts de cette association sont définis paritairement et annexés au présent accord.

Cet OPCA prend le nom d'« OCAPIAT ».

En application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, l'OPCA demandera son agrément auprès de l'autorité administrative pour gérer les contributions des employeurs versées par France compétences en application du 1° et du 3° du c de l'article L. 6123-5 du code du travail.

Article 2

En vigueur non étendu

2.1. Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est applicable à toutes les entreprises du champ d'application des CCN et activités suivantes :

2.1.1. Au titre de l'interbranche des entreprises et exploitations agricoles et des acteurs du territoire

Les professions agricoles définies à l'article L. 722-1 du code rural, 1°, 2°, 4° à l'exception de la conchyliculture, et 3° pour les activités telles que précisées au 1° pour les entreprises de travaux forestiers ou pour les entreprises de prestations de service en forêt, 2° et 3° de l'article L. 722-3 du code rural, y compris l'ONF, les parcs et jardins zoologiques privés relevant de la convention collective nationale de travail concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés (IDCC 7017), les entreprises ou organismes travaillant au bénéfice ou à la défense des activités ci-avant énumérées, ainsi que les coopératives d'utilisation de matériel agricole.

IDCC 0493. - Les entreprises relevant de la convention collective nationale des vins, cidres jus de fruits, sirop, spiritueux et liqueurs.

IDCC 1659. - Les entreprises relevant de la convention collective nationale du rouissage teillage de lin.

IDCC 1760. - Les entreprises relevant de la convention collective nationale des jardineries et graineteries.

IDCC 501. - Du secteur du Crédit agricole.

IDCC 7502, 75X1, 75X2. - La Mutualité sociale agricole.

IDCC 7508. - Les Maisons familiales rurales.

IDCC 1978. - Les entreprises relevant de la convention collective des fleuristes et de la vente et des services des animaux familiers.

IDCC 3203. - Les structures relevant de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique.

IDCC 7013. - Les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot.

IDCC 7014. - Les établissements d'entraînement des chevaux de courses au galop.

Peuvent également bénéficier des services de l'OPCA, les structures qui ne sont pas rattachées à une branche professionnelle à la date de signature du présent accord, et notamment celles qui en manifestent leur volonté auprès de l'OPCA, dès lors que leurs activités respectent la cohérence et la pertinence économique du périmètre de l'OPCA conformément à la législation, sous réserve de la perception par l'OPCA des financements liés à la contribution légale. Ont notamment à la date de signature du présent accord manifesté cette volonté :

- l'Office national des forêts (ONF) ;

- le Pari mutuel urbain (PMU) ;

- les chambres consulaires agricoles.

2.1.2. Au titre du secteur alimentaire

Pour les industries alimentaires :

IDCC 2728. - Sucreries, sucreries - distilleries et raffineries de sucre.

IDCC 1930. - Métiers de la transformation des grains.

IDCC 3109. - Cinq branches des industries alimentaires diverses.

IDCC 1747. - Boulangerie pâtisserie industrielle.

IDCC 112. - Industries laitières.

IDCC 1586. - Industries charcutières.

IDCC 1396. - Industries de produits alimentaires élaborés.

IDCC 200. - Exploitations frigorifiques.

IDCC 1534. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

IDCC 1513. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières.

IDCC 1987. - Industrie des pâtes alimentaires.

IDCC 506. - Industries des produits exotiques.

IDCC 2075. - Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

IDCC 1938. - CCN des industries de la transformation des volailles.

Pour la coopération agricole et familles associées :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20-6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions. Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

IDCC 7001. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande.

IDCC 7002. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation - bétail et d'oléagineux.

IDCC 7003. - Conserveries coopératives et SICA.

IDCC 7004. - Coopératives agricoles laitières.

IDCC 7005. - Caves coopératives viticoles.

IDCC 7006. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre.

IDCC 7007. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA.

IDCC 7021. - Sélection et reproduction animales.

IDCC 7023. - Entreprises agricoles de déshydratation.

IDCC 8435. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura.

IDCC 7503. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA).

IDCC 7008. - Contrôle laitier.

IDCC 7020. - Centre de gestion agréés et habilités agricoles.

Pour le commerce agricole :

IDCC 1077. - Entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes.

Peuvent également bénéficier des services de l'OPCO, les structures n'étant pas rattachées à une branche professionnelle, et notamment celles qui en manifestent leur volonté auprès de l'OPCO, dès lors que leurs activités respectent la cohérence et la pertinence économique du périmètre de l'OPCO conformément à la législation, sous réserve de la perception par l'OPCO des financements liés à la contribution légale. Ont notamment à la date de signature du présent accord manifesté cette volonté :

Le secteur du commerce d'animaux vivants.

2.1.3. Au titre de la pêche, cultures marines et de la coopération maritime

IDCC 5619. - Pêche professionnelle maritime.

IDCC 7019. - Conchyliculture.

IDCC 2494. - Coopération maritime.

Peuvent également bénéficier des services de l'OPCO, les structures n'étant pas rattachées à une branche professionnelle, et notamment celles qui en manifestent leur volonté auprès de l'OPCO, dès lors que leurs activités respectent la cohérence et la pertinence économique du périmètre de l'OPCO conformément à la législation, sous réserve de la perception par l'OPCO des financements liés à la contribution légale.

2.2. Champ d'application territorial

Le présent accord est applicable sur le territoire national y compris dans les collectivités, départements et régions d'outre-mer.

Article 3

En vigueur non étendu

Dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail et des orientations définies par les branches professionnelles, l'OPCO a notamment pour mission :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle ;
- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;
- de gérer les contributions des employeurs qui lui sont versées par France compétences ;
- de collecter, percevoir et gérer les contributions supplémentaires versées par les entreprises soit en application d'un accord professionnel national de branche(s) soit sur une base volontaire par les entreprises et ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue ;
- de percevoir et gérer toute autre ressource autorisée par la loi ;
- d'apporter un appui technique aux partenaires sociaux des branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- d'assurer un appui technique aux partenaires sociaux des branches professionnelles pour leur mission de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle et de leurs référentiels ;
- d'assurer un service de proximité aux entreprises et notamment aux TPE/PME afin d'améliorer l'information et l'accès de leurs salariés à la formation professionnelle et de les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- de promouvoir les modalités de formation réalisées en tout ou partie à distance ainsi que celles réalisées en situation de travail et en assurer le financement ;
- de prendre en charge :
 - les actions concourant au développement des compétences et des qualifications au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés : actions de formation, bilans de compétences, validation des acquis de l'expérience et actions de formation par apprentissage ;
 - les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ainsi que les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance ;
 - le cas échéant, si un accord de branche le prévoit, pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles ;
 - les actions concourant au développement des compétences et des qualifications financées par une contribution financière supplémentaire versée par les entreprises à titre volontaire ou en application d'un accord professionnel national de branche ou interbranches ;
 - les actions concourantes au développement des compétences des dirigeants non-salariés du secteur de la pêche, cultures marines et coopération maritime ;
- de conclure tout partenariat utile à l'accomplissement de ses missions ;
- à titre général, de conduire toute action ou de développer tout service autorisés par la loi de nature à contribuer au développement des compétences et des qualifications des actifs.

Article 4

En vigueur non étendu

Elles sont constituées par :

- les contributions des employeurs versées par France compétences ;
- les contributions versées par les entreprises à titre volontaire ou en application d'un accord professionnel national de branche ou interbranches ;
- les contributions des dirigeants non-salariés du secteur de la pêche, des cultures marines et de la coopération maritime ;
- les aides publiques et les subventions de l'Europe, de l'État et des collectivités ;
- les emprunts ;
- à titre général, de toutes recettes autorisées par la loi et les règlements.

Article 5

En vigueur non étendu

L'OPCO se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives dans une ou plusieurs branches, signataires du présent accord ou qui adhèreraient ultérieurement à l'OPCO ;
- les organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires du présent accord et celles qui adhèreraient ultérieurement à l'OPCO.

Article 6

6.1. Composition

L'OPCO est administré par un conseil d'administration paritaire composé de 48 administrateurs nommés pour une durée de 3 ans répartis en deux collèges constitués de :

- 24 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés, signataires du présent accord ou qui y adhéreraient ultérieurement, représentatives dans au moins 5 branches du champ de l'OPCO, réparties comme suit :
- 5 représentants CFDT ;
- 5 représentants CGT ;
- 4 représentants FO ;
- 4 représentants CFTC ;
- 4 représentants CFE-CGC ;
- 2 représentants UNSA.

En cas de vacance de postes d'administrateurs non pourvus au regard des dispositions prévues au présent article, ceux-ci sont répartis de manière égalitaire entre les organisations syndicales de salariés signataires. En cas de rompus, un siège supplémentaire est attribué à l'organisation syndicale de salariés représentative dans le plus grand nombre de branches entrant dans le champ d'application de l'OPCO. La répartition des sièges est revue à chaque nouvelle adhésion conformément à la répartition prévue par le présent article.

24 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui adhéreraient ultérieurement au présent accord.

6.2. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO, est investi des pouvoirs les plus étendus pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de l'OPCO.

Il est notamment chargé de :

- la mise en œuvre des missions définies à l'article 3 selon les orientations stratégiques définies par les partenaires sociaux des branches professionnelles ;
- définir et approuver les ressources affectées aux observatoires (suivre décret à paraître) ;
- définir et approuver les ressources affectées aux études et recherches (suivre décret à paraître) ;
- approuver les comptes annuels et assurer leur publicité ;
- approuver les budgets ;
- procéder aux réaffectations prévues à l'article 35 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 regroupant les activités professionnelles bénéficiaires de l'article 35 de cette même loi arrêter les priorités, règles et modalités de financement et de prise en charge ;
- assurer conformément aux dispositions légales la mutualisation financière et de moyens, au service de l'intérêt général des membres de l'OPCO ;
- valider les propositions en terme d'orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation des commissions sectorielles paritaires prévues à l'article 8. ;
- créer, modifier ou supprimer des sections financières paritaires ;
- créer, modifier ou supprimer des commissions sectorielles paritaires prévues à l'article 8.1 ;
- créer, modifier ou supprimer des commissions et groupe de travail dont la composition et les missions sont définies par le conseil d'administration ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- approuver les conventions de délégation ;
- approuver la convention triennale d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État ainsi que des conventions-cadres de coopération telles que prévues à l'article L. 6332-1 du code du travail ;
- approuver la conclusion avec les régions des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail ;
- nommer le directeur général, fixer ses pouvoirs et attributions ;
- prendre toute décision relative aux acquisitions, échanges, et aliénations des immeubles détenus ;
- décider de prendre à bail tout immeuble nécessaire à la réalisation des missions de l'OPCO ;
- prendre toute décision en matière de modification des statuts tel que prévu à l'article 12 des statuts, d'adoption et de modification du règlement intérieur, dissolution, liquidation, fusion, scission ou apport partiel d'actif

6.3. Modalités de décision

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

6.4. Bureau

Le conseil d'administration élit en son sein, pour une durée de 3 ans, un bureau dont la composition paritaire est la suivante :

Collège 1	Collège 2
Président	Secrétaire général
Vice-président	Secrétaire général adjoint
Trésorier adjoint	Trésorier
3 administrateurs	3 administrateurs

Les administrateurs élus en qualité de président, vice-président et trésorier adjoint appartiennent à un collège ; les administrateurs élus en qualité de secrétaire général, secrétaire général adjoint et trésorier appartiennent à l'autre collège.

L'alternance paritaire entre les collèges a lieu à chaque nouvelle mandature de 3 ans. La première présidence est assurée par le collège patronal.

Le bureau a pour mission :

- d'arrêter les ordres du jour du conseil d'administration ;
- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, lui faire toute proposition et suivre la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels et les soumettre pour approbation au conseil d'administration.

Article 7

Le conseil d'administration peut créer une ou plusieurs sections financières.

À la signature du présent accord, il est constitué :

- une section financière alternance ;
- une section financière développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- une section financière pour l'ensemble des branches professionnelles signataire d'un accord collectif de branche ou interbranches prévoyant une contribution conventionnelle formation spécifique ;
- une section financière des contributions volontaires ;
- une section financière pour les dirigeants non-salariés de la pêche et des cultures marines ;
- et toutes sections nécessaires à la période transitoire.

En tant que de besoin, la composition et les modalités de fonctionnement des sections financières sont arrêtées par le conseil d'administration.

Article 8

En vigueur non étendu

8.1. Commissions sectorielles paritaires

Pour assurer une continuité des travaux et politiques de formation déjà initiées et faciliter la prise en compte opérationnelle de spécificités, le conseil d'administration constituera une commission sectorielle paritaire par secteur d'activité tel qu'identifié à l'article 2.1.

8.2. Composition

Les commissions sectorielles paritaires sont composées :

- 18 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans au moins deux branches du secteur d'activité concerné, signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement, à raison d'un nombre de sièges égal par confédération nationale ;
- 18 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement, relevant du secteur d'activité concerné.

Chaque commission paritaire sectorielle élit, parmi ses membres, un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent.

La première présidence est assurée par le collège employeurs.

La durée des mandats est fixée à 3 ans.

8.3. Missions

Chaque commission sectorielle paritaire étudie la mise en œuvre des missions de l'OPCO définie à l'article 3 du présent accord. Elle formule des propositions au conseil d'administration afin que les décisions de ce dernier prennent en compte les spécificités des activités de son secteur. À cette fin, elle étudie notamment les priorités et modalités de prise en charge des actions de développement des compétences.

Elle assure la poursuite des actions collectives initiées par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relevaient les entreprises des branches qu'elle représentait.

Chaque commission sectorielle paritaire privilégie la recherche d'un développement des missions de l'OPCO dans un cadre intersectoriel, et identifie l'ensemble des actions pour lesquelles une approche transversale est la plus appropriée.

Un règlement intérieur est mis en place paritairement. Il définit notamment les modalités de prise de décisions.

Article 9

En vigueur non étendu

9.1. Rôle et missions

Le CCP est un lieu d'échanges entre les représentants des branches professionnelles signataires et adhérentes à l'OPCO et toutes les structures entrant dans le champ d'application de l'accord telles qu'identifiées à l'article 2.1 leur permettant :

- d'être informées sur les dispositifs, les évolutions législatives et les orientations de l'OPCO ;
- d'échanger sur les éventuelles évolutions à envisager en matière de politique de formation professionnelle par les branches professionnelles constitutives de l'OPCO.

9.2. Composition

Le CCP est composé :

- des membres du conseil d'administration paritaire ;
- d'un représentant par organisation professionnelle d'employeurs signataire du présent accord ou y ayant adhéré et d'un représentant par structure entrant dans le champ d'application professionnel telles qu'identifiées à l'article 2.1.
- au maximum, de 3 représentants par organisation syndicale de salariés représentative signataire du présent accord, ou y ayant adhéré ultérieurement, soit 18 représentants au maximum.

9.3. Fonctionnement

Il se réunit une fois par an à l'initiative du CA à la suite de la réunion clôturant les comptes annuels.

Cette réunion est l'occasion de présenter l'activité de l'OPCO et l'actualité de la formation professionnelle et de l'alternance.

Un temps sera dédié à l'écoute des préoccupations et des problématiques des branches professionnelles.

À l'initiative du CA, les présidents et secrétaires généraux des CPR peuvent être amenés à présenter les travaux et actions menés en régions.

Article 10

En vigueur non étendu

10.1. Missions

Organes non exécutifs, les CPR ont pour mission première de porter les orientations nationales de l'OPCO auprès des régions et des acteurs territoriaux, du service public de l'emploi et de l'orientation en vue de permettre la conduite d'actions de cofinancement dans le cadre des missions de l'OPCO.

Les CPR contribuent à la diffusion des orientations des branches professionnelles mises en œuvre par le conseil d'administration de l'OPCO auprès notamment :

- des services déconcentrés de l'État dans le cadre des actions conduites par celui-ci en faveur de la formation des demandeurs d'emploi et des jeunes éloignés du marché du travail ;
- de tout autre acteur territorial (ou représentation territoriale de l'État ou de l'UE) intervenant en matière de formation et d'orientation professionnelle.

Selon les orientations définies par le conseil d'administration de l'OPCO, les CPR peuvent être le cas échéant conduits, à la demande de celui-ci, à participer à toute action de nature à favoriser, pour les entreprises des branches représentées par l'OPCO :

- l'attractivité des métiers ;
- la promotion de l'alternance ;
- et plus généralement, le développement des compétences des salariés.

Les CPR peuvent émettre toutes observations, vœux ou suggestions, en lien avec leurs missions, auprès du conseil d'administration. Ils rendent compte régulièrement de leurs travaux au conseil d'administration de l'OPCO.

Ils n'interviennent pas dans les dossiers de prise en charge, qui relèvent des missions des délégués territoriaux.

10.2. Composition

Les CPR sont composés :

- 6 représentants par organisation syndicale de salariés, signataire du présent accord ou qui y adhérerait ultérieurement, représentative dans au moins 5 branches du champ de l'OPCO ;
- d'un nombre égal total de représentants désignés par les organisations professionnelles représentatives d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement.

Pour les organisations professionnelles d'employeurs, les désignations sont arrêtées par le collège employeurs et sont adressées au président de l'OPCO.

Pour le collège salarié, les désignations sont adressées par les organisations syndicales au président de l'OPCO.

Les CPR élisent un président et un secrétaire général de collèges différents. L'élection fait l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et est prise à l'unanimité des deux collèges.

Les missions prévues à l'article 10.1. sont assurées par les présidents et secrétaires généraux des comités paritaires régionaux, élus selon les modalités définies à l'article 10.2. du présent accord.

10.3. Fonctionnement

Chaque CPR se réunit au maximum deux fois par an, à l'initiative conjointe de son président et de son secrétaire général afin d'évoquer ensemble le suivi des dossiers. Cette réunion permet d'une part de construire et délivrer la feuille de route du président et du secrétaire général et d'autre part de faire le bilan des actions passées.

10.4. Durée du mandat

Les membres sont renouvelés tous les 3 ans suite à la désignation de chaque nouveau conseil d'administration de l'OPCO avec une alternance entre collègue pour les postes de président et secrétaire général.

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter de sa date de signature.

Article 12

En vigueur non étendu

12.1. Révision

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine.

12.2. Dénonciation

Il peut également être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Toutefois, compte tenu du caractère indivisible des clauses du présent accord, la dénonciation ne pourra être que totale.

La dénonciation par une ou plusieurs des organisations signataires du présent accord emporte la démission de facto de celle(s)-ci de l'ensemble des instances de l'OPCO. Cette dénonciation prend effet au 31 décembre de l'année au cours de laquelle elle a été notifiée.

Les modalités de sortie devront être fixées par un accord, notamment quant à la prise en charge des engagements à financer les actions de formation.

Article 13

En vigueur non étendu

L'OPCO commencera son activité au plus tard au 1er avril 2019, sous réserve de l'obtention de l'agrément prévu à l'article L. 6332-1-1 du code du travail. OPCALIM et FAFSEA perdront leur agrément provisoire en tant qu'OPCO au 31 mars 2019.

Les statuts de l'association de préfiguration de l'OPCO de l'agriculture et de la transformation alimentaire seront modifiés conformément aux statuts annexés.

Les parties signataires demandent à OPCALIM et au FAFSEA d'engager, à compter de la signature du présent accord, leur processus de dissolution et de dévolution de tous leurs biens au profit de l'OPCO créé par le présent accord.

Article 14

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires demandent l'extension du présent accord.

Annexe

Statuts

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est constitué entre les personnes morales qui adhèrent aux présents statuts, une association régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 et du décret du 16 août 1901.

L'association est dénommée OCAPIAT.

Sa durée est illimitée.

Article 2

En vigueur non étendu

L'association a pour objet d'assurer les missions définies par les dispositions de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences OCAPIAT.

Dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail et des orientations définies par les branches professionnelles, OCAPIAT a notamment pour mission :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle ;
- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;
- de gérer les contributions des employeurs qui lui sont versées par France compétences ;
- de collecter, percevoir et gérer les contributions supplémentaires versées par les entreprises soit en application d'un accord professionnel national de branche(s) soit sur une base volontaire par les entreprises et ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue ;
- de percevoir et gérer toute autre ressource autorisée par la loi ;

- d'apporter un appui technique aux partenaires sociaux des branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- d'assurer un appui technique aux partenaires sociaux des branches professionnelles pour leur mission de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle et de leurs référentiels ;
- d'assurer un service de proximité aux entreprises et notamment aux TPE/PME afin d'améliorer l'information et l'accès de leurs salariés à la formation professionnelle et de les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- de promouvoir les modalités de formation réalisées en tout ou partie à distance ainsi que celles réalisées en situation de travail et en assurer le financement ;
- de prendre en charge :
 - les actions concourant au développement des compétences et des qualifications au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés : actions de formation, bilans de compétences, validation des acquis de l'expérience et actions de formation par apprentissage ;
 - les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ainsi que les actions de professionnalisation (Pro-A) concourant à la reconversion ou à la promotion par l'alternance ;
 - le cas échéant, si un accord de branche le prévoit, pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles ;
 - les actions concourant au développement des compétences et des qualifications financées par une contribution financière supplémentaire versée par les entreprises à titre volontaire ou en application d'un accord professionnel national de branche ou interbranches ;
 - les actions concourant au développement des compétences des dirigeants non-salariés du secteur de la pêche, culture marine et coopération maritime ;
- de conclure tout partenariat utile à l'accomplissement de ses missions ;
- à titre général, de conduire toute action ou de développer tout service autorisés par la loi de nature à contribuer au développement des compétences et des qualifications des actifs

Article 3

En vigueur non étendu

Son siège social est situé à Paris.

Il pourra être transféré en tout autre lieu sur simple décision du conseil d'administration.

Article 4

En vigueur non étendu

OCAPIAT se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives dans une ou plusieurs branches, signataires de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- les organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences ou y ayant adhéré ultérieurement.

Article 5

En vigueur non étendu

5.1. Composition du conseil d'administration

L'OPCO OCAPIAT est administré par un conseil d'administration paritaire composé d'au maximum 48 administrateurs, nommés pour une durée de 3 ans, répartis en deux collèges constitués de :

- 24 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés, signataires du présent accord ou qui y adhéreraient ultérieurement, représentatives dans au moins 5 branches du champ de l'OPCO, réparties comme suit :
 - 5 représentants CFDT ;
 - 5 représentants CGT ;
 - 4 représentants FO ;
 - 4 représentants CFTC ;
 - 4 représentants CFE-CGC ;
 - 2 représentants UNSA.

En cas de vacance de postes d'administrateurs non pourvus au regard des dispositions prévues au présent article, ceux-ci sont répartis de manière égalitaire entre les organisations syndicales de salariés signataires. En cas de rompus, un siège supplémentaire est attribué à l'organisation syndicale de salariés représentative dans le plus grand nombre de branches entrant dans le champ d'application de l'OPCO. La répartition des sièges est revue à chaque nouvelle adhésion conformément à la répartition prévue par le présent article.

24 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui adhéreraient ultérieurement au présent accord.

Les fonctions d'administrateurs sont incompatibles avec des fonctions d'administrateur ou de salarié d'organisme de formation.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur pour quelque cause que ce soit, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

5.2. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO OCAPIAT, est investi des pouvoirs les plus étendus pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de l'OPCO.

Il est notamment chargé de :

- la mise en œuvre des missions définies à l'article 3 de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences selon les orientations stratégiques définies par les partenaires sociaux des branches professionnelles ;
- définir et approuver les ressources affectées aux observatoires ;
- définir et approuver les ressources affectées aux études et recherches ;
- approuver les comptes annuels et assurer leur publicité ;
- approuver les budgets ;
- procéder aux réaffectations prévues à l'article 35 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 regroupant les activités professionnelles bénéficiaires de l'article 35 de cette même loi arrêter les priorités, règles et modalités de financement et de prise en charge ;
- assurer conformément aux dispositions légales la mutualisation financière et de moyens, au service de l'intérêt général des membres de l'OPCO ;
- valider les propositions en termes d'orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation des commissions sectorielles paritaires prévues à l'article 8.1 ;

- créer, modifier ou supprimer des sections financières paritaires ;
- créer, modifier ou supprimer des commissions sectorielles paritaires prévues à l'article 8.1 ;
- créer, modifier ou supprimer des commissions et groupe de travail dont la composition et les missions sont définies par le conseil d'administration ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- approuver les conventions de délégation ;
- approuver la convention triennale d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État ainsi que des conventions-cadres de coopération telles que prévues à l'article L. 6332-1 du code du travail ;
- approuver la conclusion avec les régions des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail ;
- nommer le directeur général, fixer ses pouvoirs et attributions ;
- prendre toute décision relative aux acquisitions, échanges, et aliénations des immeubles détenus ;
- décider de prendre à bail tout immeuble nécessaire à la réalisation des missions de l'OPCO ;
- prendre toute décision en matière de modification des statuts, d'adoption et de modification du règlement intérieur, dissolution, liquidation, fusion, scission ou apport partiel d'actif.

5.3. Réunions du conseil d'administration

5.3.1. Convocation

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président et de son secrétaire général, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire à la demande de la moitié au moins des membres de l'un ou l'autre des collèges.

L'ordre du jour est arrêté par le bureau sur proposition conjointe du président et du secrétaire général, ou en cas d'empêchement de l'un ou l'autre, respectivement par suppléance du vice-président et/ou du secrétaire général adjoint dans le respect des règles du paritarisme. Une question peut être ajoutée à l'ordre du jour à la demande au moins de la moitié des membres d'un collège.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil d'administration en donnant pouvoir par écrit à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer de plus d'un pouvoir.

Il est admis que le conseil d'administration peut se réunir par visioconférence ou tout autre moyen de mise en relation à distance adapté. Sont réputés présents pour le calcul du quorum et de la majorité, les administrateurs qui participent à la réunion du conseil par des moyens de visioconférence ou d'autres moyens de télécommunication.

5.3.2. Quorum

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal à la moitié des membres de chacun des collèges.

Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours, et peut délibérer sur le même ordre du jour quel que soit le nombre des administrateurs présents ou représentés, dans le respect des règles du paritarisme.

Le conseil d'administration peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

Le directeur général assiste aux réunions du conseil d'administration à titre consultatif.

5.3.3. Modalités de vote

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

En cas de désaccord entre les deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration.

Article 6

En vigueur non étendu

6.1. Composition

Le conseil d'administration élit en son sein, pour une durée de 3 ans, un bureau dont la composition paritaire est la suivante :

Collège 1	Collège 2
Président	Secrétaire général
Vice-président	Secrétaire général adjoint
Trésorier adjoint	Trésorier
3 administrateurs	3 administrateurs

Les administrateurs élus en qualité de président, vice-président et trésorier adjoint appartiennent à un collège ; les administrateurs élus en qualité de secrétaire général, secrétaire général adjoint et trésorier appartiennent à l'autre collège.

Le président représente l'association dans tous les actes de vie civile ainsi qu'en justice. Il assure la représentation de l'OPCO OCAPAT auprès des pouvoirs publics et des administrateurs.

Sous réserve des pouvoirs expressément attribués au conseil d'administration, au bureau et aux membres du bureau, il détient tout pouvoir à l'effet d'engager l'association.

Il a compétence pour engager, tant en demande qu'en défenses, en vue de défendre les intérêts d'OCAPAT et les buts qu'elle s'est fixés.

Il peut déléguer ses pouvoirs au directeur général après autorisation préalable du conseil d'administration.

6.2. Missions

Le bureau a pour mission :

- d'arrêter les ordres du jour du conseil d'administration ;
- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, lui faire toute proposition et suivre la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels et les soumettre pour approbation au conseil d'administration ;
- de proposer des modifications statutaires ou la dissolution de l'association.

6.3. Réunions du bureau

6.3.1. Convocation

Le bureau se réunit, sur convocation de son président et de son secrétaire général, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire à la demande de la moitié au moins des membres de l'un ou l'autre des collèges.

L'ordre du jour est arrêté conjointement par le président et le secrétaire général, et/ou en cas d'empêchement de l'un ou l'autre, respectivement avec la suppléance du vice-président et du secrétaire général adjoint dans le respect des règles du paritarisme.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du bureau en donnant pouvoir par écrit à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer de plus d'un pouvoir.

Il est admis que le bureau peut se réunir par visioconférence ou tout autre moyen de mise en relation à distance adapté. Sont réputés présents pour le calcul du quorum et de la majorité, les administrateurs qui participent à la réunion du bureau par des moyens de visioconférence ou d'autres moyens de télécommunication.

6.3.2. Modalités de vote

Le bureau n'a pas vocation à prendre des décisions, sauf pour l'arrêt des budgets et des comptes annuels ainsi que dans le cadre d'une délégation temporaire du conseil d'administration.

Dans ce cas, le bureau peut valablement délibérer dès lors que le nombre de membres du bureau présents ou représentés est d'un minimum de 6 membres dont 3 membres au moins par collège. Les décisions font l'objet d'un vote par collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges. En cas de désaccord entre les deux collèges, la décision est soumise au conseil d'administration qui se prononcera dans les conditions prévues à l'article 5.3 des statuts.

Le bureau peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

Le directeur général assiste aux réunions du bureau à titre consultatif.

Article 7

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration peut créer une ou plusieurs sections financières.

En tant que de besoin, la composition et les modalités de fonctionnement des sections financières sont arrêtées par le conseil d'administration.

Article 8

En vigueur non étendu

8.1. Commissions sectorielles paritaires

Pour assurer une continuité des travaux et politiques de formation déjà initiées et faciliter la prise en compte opérationnelle de spécificités, le conseil d'administration constituera une commission sectorielle paritaire par secteur d'activité tel qu'identifié à l'article 2.1 de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT.

8.2. Composition

Les commissions sectorielles paritaires sont composées :

- 18 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans au moins deux branches du secteur d'activité concerné, signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement, à raison d'un nombre de sièges égal par confédération nationale ;
- 18 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement, relevant du secteur d'activité concerné.

Chaque commission paritaire sectorielle élit, parmi ses membres, un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent.

La première présidence est assurée par le collège employeurs.

La durée des mandats est fixée à 3 ans.

8.3. Missions

Chaque commission sectorielle paritaire étudie la mise en œuvre des missions de l'OPCO définie à l'article 3 de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT. Elle formule des propositions au conseil d'administration afin que les décisions de ce dernier prennent en compte les spécificités des activités de son secteur. À cette fin, elle étudie notamment les priorités et modalités de prise en charge des actions de développement des compétences.

Elle assure la poursuite des actions collectives initiées par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relevaient les entreprises des branches qu'elle représentait.

Chaque commission sectorielle paritaire privilégie la recherche d'un développement des missions de l'OPCO dans un cadre intersectoriel, et identifie l'ensemble des actions pour lesquelles une approche transversale est la plus appropriée.

Un règlement intérieur est mis en place paritairement. Il définit notamment les modalités de prise de décisions.

Article 9

En vigueur non étendu

9.1. Rôle et missions

Le CCP est un lieu d'échanges entre les représentants des branches professionnelles signataires et adhérentes à l'OPCO et toutes les structures entrant dans le champ d'application de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT telles qu'identifiées par son article 2.1 permettant :

- d'être informées sur les dispositifs, les évolutions législatives et les orientations de l'OPCO ;
- d'échanger sur les éventuelles évolutions à envisager en matière de politique de formation professionnelle par les branches professionnelles constitutives de l'OPCO.

9.2. Composition

Le CCP est composé :

- des membres du conseil d'administration paritaire
- d'un représentant par organisation professionnelle d'employeurs signataire de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT ou y ayant adhéré ultérieurement d'un représentant par structures entrant dans le champ d'application professionnelle telles qu'identifiées à l'article 2.1 dudit accord ;
- 3 représentants par organisations syndicales de salariés signataires de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT, ou y ayant adhéré ultérieurement, représentatives dans au moins une branche, soit au total 18 représentants.

9.3. Fonctionnement

Il se réunit une fois par an à l'initiative du CA à la suite de la réunion clôturant les comptes annuels.

Cette réunion est l'occasion de présenter l'activité de l'OPCO et l'actualité de la formation professionnelle et de l'alternance.

Un temps sera dédié à l'écoute des préoccupations et des problématiques des branches professionnelles.

À l'initiative du CA, les présidents et secrétaires généraux des CPR peuvent être amenés à présenter les travaux et actions menés en régions.

Article 10

En vigueur non étendu

10.1. Missions

Organes non exécutifs, les CPR ont pour mission première de porter les orientations nationales de l'OPCO auprès des régions et des acteurs territoriaux, du service public de l'emploi et de l'orientation en vue de permettre la conduite d'actions de cofinancement dans le cadre des missions de l'OPCO.

Les CPR contribuent à la diffusion des orientations des branches professionnelles mises en œuvre par le conseil d'administration de l'OPCO auprès notamment :

- des services déconcentrés de l'État dans le cadre des actions conduites par celui-ci en faveur de la formation des demandeurs d'emploi et des jeunes

éloignés du marché du travail ;

- de tout autre acteur territorial (ou représentation territoriale de l'État ou de l'UE) intervenant en matière de formation et d'orientation professionnelle.

Selon les orientations définies par le conseil d'administration de l'OPCO, les CPR peuvent être le cas échéant conduits, à la demande de celui-ci, à participer à toute action de nature à favoriser, pour les entreprises des branches représentées par l'OPCO :

- l'attractivité des métiers ;

- la promotion de l'alternance ;

- et plus généralement, le développement des compétences des salariés.

Les CPR peuvent émettre toutes observations, vœux ou suggestions, en lien avec leurs missions, auprès du conseil d'administration. Ils rendent compte régulièrement de leurs travaux au conseil d'administration de l'OPCO.

Ils n'interviennent pas dans les dossiers de prise en charge, qui relèvent des missions des délégués territoriaux.

10.2. Composition

Les CPR sont composés :

- 6 représentants des organisations syndicales de salariés, signataire du présent accord ou qui y adhérerait ultérieurement, représentative dans au moins 5 branches du champ de l'OPCO OCAPAT ;

- d'un nombre égal total de représentants désignés par les organisations professionnelles représentatives d'employeurs signataires de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPAT ou y ayant adhéré ultérieurement.

Pour les organisations professionnelles d'employeurs, les désignations sont arrêtées par le collège employeurs et sont adressées au président de l'OPCO.

Pour le collège salarié, les désignations sont adressées par les organisations syndicales au président de l'OPCO.

Les CPR élisent un président et un secrétaire général de collèges différents. L'élection fait l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et est prise à l'unanimité des deux collèges.

Les missions prévues à l'article 10.1. sont assurées par les présidents et secrétaires généraux des comités paritaires régionaux.

10.3. Fonctionnement

Chaque CPR se réunit au plus 2 fois par an, à l'initiative conjointe de son président et de son secrétaire général afin d'évoquer ensemble le suivi des dossiers. Cette réunion permet d'une part de construire et délivrer la feuille de route du président et du secrétaire général et d'autre part de faire le bilan des actions passées.

10.4. Durée du mandat

Les membres sont renouvelés tous les 3 ans suite à la désignation de chaque nouveau conseil d'administration de l'OPCO avec une alternance entre collège pour les postes de président et secrétaire général.

Article 11

En vigueur non étendu

Elles sont constituées par :

- les contributions des employeurs versées par France compétences ;

- les contributions versées par les entreprises à titre volontaire ou en application d'un accord professionnel national de branche ou interbranches ;

- les aides publiques et les subventions de l'Europe, de l'État et des collectivités ;

- les contributions des dirigeants non-salariés de la pêche maritime et des cultures marines ;

- les emprunts ;

- à titre général, de toutes recettes autorisées par la loi et les règlements.

Article 12

En vigueur non étendu

Les présents statuts peuvent, être modifiés par le conseil d'administration réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La réunion du conseil d'administration, est convoquée 1 mois à l'avance.

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal aux 2/3 des membres de chacun des collèges.

Les modifications des statuts sont adoptées à l'unanimité des deux collèges selon les modalités prévues à l'article 5.3.3 des présents statuts.

Article 13

En vigueur non étendu

La dissolution ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration dans les mêmes conditions que pour la modification des statuts.

En cas de dissolution de l'OPCO, ses biens sont dévolus à un ou des organismes de même nature qu'il appartient au conseil d'administration de désigner.

Cette dévolution est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle. La décision est publiée au Journal officiel de la République française. À défaut, les biens sont dévolus au trésor public.

Article 14

En vigueur non étendu

L'Association établit annuellement un compte de résultat, un bilan et une annexe.

L'exercice social commence le 1er janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

Le premier exercice social commencera à la constitution de l'association jusqu'au 31 décembre 2018.

Article 15

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration peut fixer au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts. Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences OCAPAT, ni à celles des présents statuts.

Article 16

En vigueur non étendu

Le président, ou son représentant, fait connaître dans les 3 mois, au représentant de l'État dans le département où l'association a son siège social, toutes modifications statutaires ainsi que les changements survenus dans l'administration de l'association.

Adhésion par lettre du 16 juillet 2019 de la FNSPF à l'accord du 18 décembre 2018

Paris, le 16 juillet 2019.

FNSPF

6, rue de la Trémoille

75008 Paris

Madame,

En application des dispositions du code du travail, et conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et 4 du code du travail, nous vous notifions par la présente l'adhésion de la fédération nationale des syndicats de forestiers privés (FNSPF) à l'accord constitutif de l'opérateur de compétences OCAPIAT du 18 décembre 2018 et nous vous demandons de bien vouloir procéder à son enregistrement.

Nous vous joignons également les copies des courriers de notification adressés aux organisations d'employeurs et syndicales de salariés concernées.

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir nous en adresser récépissé.

Nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

Accord du 21 janvier 2020 relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A

Signataires	
Organisations patronales	FEDEV ; USNEF ; ANMF ; Alliance 7 ; SNFS ; FEB ; CNTF ; FIA ; CSFL ; FNIL ; SIFPAF ; SNIPO ; ANEEFEL ; FNEAP ; CFSI ; SNIA ; FNECE ; BRF ; ABF ; FNA ; CNADEV ; FPTLG ; SYNAFAVIA ; ADEPALE ; FICT ; CFC ; CNRCF ; Culture viande ; COOP France ; France conseil FCE ; FELCOOP ; SNCIA ; FESTAL ; FNDCA ; FND,
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FGA CFDT ; CFTC-agri ; UNSA 2A ; SNCOA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur non étendu

Le champ d'application du présent accord est multibranches. Il est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

Au titre des industries alimentaires :

CCN 3026 - sucrerie, sucreries - distilleries et raffineries de sucre (IDCC 2728).

CCN 3060 - métiers de la transformation des grains (IDCC 930).

CCN 3092 - industrie des produits exotiques (IDCC 506).

CCN 3102 - boulangerie pâtisserie industrielle (IDCC 1747).

CCN 3111 - industries de la transformation des volailles (IDCC 1938).

CCN 3124 - industries laitières (IDCC 112).

CCN 3125 - industries charcutières (IDCC 1586).

CCN 3127 - industries de produits alimentaires élaborés (IDCC 1396).

CCN 3178 - exploitations frigorifiques (IDCC 200).

CCN 3179 - entreprises de l'industrie et des commerces de gros des viandes (IDCC 1534).

CCN 3184 - centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des Industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

CCN 3247 - activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (IDCC 1513).

CCN 3294 - industrie des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (IDCC 1987).

CCN 3384 - 5 branches des industries alimentaires diverses (IDCC 3109).

Au titre du commerce agricole :

CCN 3165 - entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes (IDCC 1077).

CCN 3233 - expédition et exportation de fruits et légumes (IDCC 1405).

Au titre de la coopération agricole et familles associées :

Les coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20-6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit en particulier, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collective nationales suivantes :

CCN 3264 - teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (IDCC 7007).

CCN 3604 - caves coopératives viticoles (IDCC 7005).

CCN 3607 - conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003).

CCN 3608 - coopératives agricoles et laitières (IDCC 7004).

CCN 3611 - contrôle laitier (IDCC 7008).

CCN 3612 - coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (IDCC 7001).

CCN 3614 - fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (IDCC 7006).

CCN 3616 - coopératives agricoles et de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002).

CCN - centres de gestion agréés et habilités agricoles (IDCC 7020).

CCN - sélection et reproduction animale (IDCC 7021).

CCN - distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (IDCC 7503).

CCN - entreprises agricoles de déshydratation (IDCC 7023).

CCN - coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435).

Compte tenu de son objet, le présent accord ne nécessite pas de disposition spécifique relative aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2

En vigueur non étendu

Dans les conditions fixées par l'article L. 6332-14 du code du travail, les parties signataires délèguent la détermination des règles et modalités de prise en charge des actions de formation du salarié dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une Pro-A, au conseil d'administration d'OCAPIAT.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2020 pour une durée déterminée de 5 ans.

À l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 et aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Textes parus au JORF

Arrêté du 15 mars 2012 portant extension d'un avenant à l'accord collectif national de travail sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche du contrôle laitier

Paru au JORF du 2012-03-27

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 5 du 25 novembre 2010 à l'accord collectif national de travail du 21 juin 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche du contrôle laitier sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dudit accord, sous réserve de l'application, à l'article 21 de l'accord, des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 11/15, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 6 juin 2012 portant extension d'un accord collectif national relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche France Conseil Elevage

Paru au JORF du 2012-06-15

Article 1

Les dispositions de l'accord collectif national du 27 septembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche France Conseil Elevage sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application professionnel et territorial.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet accord a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/05, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 18 décembre 2015 portant extension d'un accord multibranches de travail sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire

Paru au JORF du 2015-12-27

Article 1

Les dispositions de l'accord multibranches de travail du 29 mai 2015 sur la reconnaissance et l'inscription au répertoire national des certifications professionnelles de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application professionnel et territorial.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2015/38, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 12 janvier 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de diverses branches de la filière alimentaire

Paru au JORF du 2016-01-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de diverses branches de la filière alimentaire. L'article 1-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/5, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 juin 2016 portant extension d'un avenant à l'accord collectif national de travail sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche du Contrôle Laitier

Paru au JORF du 2016-06-29

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 6 du 2 juillet 2015 à l'accord collectif national de travail du 21 juin 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche du Contrôle Laitier sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dudit accord, sous la réserve et observation suivante :

- 1° L'article 25 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.
- 2° Au deuxième alinéa de l'article 26, en remplacement des mots : « par l'OPCA2 », lire les mots : « l'OPCALIM ».

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 juin 2016.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

M. Gomez

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2016/14, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 1er décembre 2016 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans diverses branches de la filière alimentaire

Paru au JORF du 2016-12-10

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 26 juin 2011 constitutif de l'OPCA « OPCALIM », les dispositions de l'avenant n° 2 du 13 janvier 2016 à l'accord national professionnel susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 1er décembre 2016.

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/22, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 22 juin 2017 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles

Paru au JORF du 2017-07-04

Article 1

Les dispositions des avenants salariaux mentionnés dans le tableau annexé au présent arrêté sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dont ils relèvent, sous réserve, le cas échéant, de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants visés à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux

conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

IDCC	CONVENTION COLLECTIVE CONCERNÉE	AVENANT DE SALAIRE concerné par l'extension	N° DU BOCC où l'avenant est publié	DATE DE PUBLICATION de l'avis au JORF
7019	Convention collective nationale de travail du 19 octobre 2000 concernant la conchyliculture	Avenant n° 22 du 26 janvier 2017	2017/19	4 mai 2017
7006	Convention collective nationale de travail du 18 septembre 1985 concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre	Avenant n° 89 du 1er février 2017	2017/19	4 mai 2017
7008	Convention collective nationale de travail du 16 septembre 2002 applicable au personnel des organismes de contrôle laitier	Avenant n° 10 du 7 décembre 2016	2017/19	4 mai 2017
8532	Convention collective de travail du 13 juin 1991 concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux de la région Bretagne	Avenant n° 60 du 17 janvier 2017	2017/19	4 mai 2017
8241	Convention collective de travail du 1er juillet 1987 concernant le personnel des entreprises forestières, sylvicoles et scieries agricoles de la région Centre	Avenant n° 64 du 22 mars 2017	2017/19	4 mai 2017
8433	Convention collective régionale de travail du 1er avril 1986 concernant les entreprises d'horticulture, pépinières et maraîchage de la région Franche-Comté	Avenant n° 42 du 30 janvier 2017	2017/19	4 mai 2017
8741	Convention collective de travail du 1er septembre 1998 concernant les scieries agricoles et exploitations forestières de la région Limousin	Avenant n° 40 du 16 janvier 2017	2017/19	4 mai 2017
8741	Convention collective de travail du 1er septembre 1998 concernant les scieries agricoles et exploitations forestières de la région Limousin	Avenant n° 41 du 16 janvier 2017	2017/19	4 mai 2017
8412	Convention collective de travail du 7 juin 1988 concernant les scieries agricoles et activités connexes pour les régions Lorraine et Alsace	N° 36 du 10 février 2017	2017/19	4 mai 2017
8734	Convention collective de travail du 5 février 1981 concernant les exploitations de pépinières et d'horticulture de la région Midi-Pyrénées	N° 98 du 12 janvier 2017	2017/19	4 mai 2017
8733	Convention collective de travail du 11 décembre 1987 concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les coopératives d'utilisation de matériel agricole des départements du Tarn et de la Haute-Garonne	N° 69 du 19 janvier 2017	2017/19	4 mai 2017
8832	Convention collective de travail du 11 août 1982 concernant les exploitations et entreprises agricoles des départements de la Haute-Loire et de la Lozère	N° 82 du 24 janvier 2017	2017/19	4 mai 2017
8234	Convention collective de travail du 2 octobre 1967 concernant les exploitations horticoles et pépinières de la région Haute-Normandie	N° 50 du 17 janvier 2017	2017/19	4 mai 2017
8233	Convention collective de travail du 3 juillet 1970 concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux de la région Haute-Normandie	N° 57 du 5 janvier 2017	2017/19	4 mai 2017
9142	Convention collective de travail du 17 janvier 1991 concernant les exploitations et entreprises agricoles de l'horticulture, des pépinières, de l'arboriculture, de la production de fruits et de champignons du département du Calvados	N° 46 du 25 janvier 2017	2017/19	4 mai 2017
9161	Convention collective de travail du 7 juin 1990 concernant les entreprises agricoles de polyculture, élevage, viticulture, horticulture et pépinières et coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de la Charente	N° 125 du 12 janvier 2017	2017/19	4 mai 2017
9291	Convention collective de travail du 22 septembre 1981 concernant les exploitations de polyculture, d'élevage et de maraîchage du département du Finistère	N° 60 du 31 janvier 2017	2017/19	4 mai 2017
9292	Convention collective de travail du 21 novembre 1985 concernant les exploitations horticoles et pépinières du département du Finistère	N° 42 du 31 janvier 2017	2017/19	4 mai 2017
9456	Convention collective de travail du 13 avril 2016 concernant les exploitations de cultures spécialisées du Loiret	N° 2 du 10 février 2017	2017/19	4 mai 2017

9521	Convention collective de travail du 11 février 1997 concernant les exploitations de polyculture-élevage, les coopératives d'utilisation de matériel agricole et les exploitations de cultures spécialisées du département de la Haute-Marne	N° 37 du 17 janvier 2017	2017/19	4 mai 2017
9612	Convention collective de travail du 20 juillet 1977 concernant les exploitations de polyculture, d'élevage, de maraîchage, d'arboriculture fruitière, les haras et les CUMA du département de l'Orne	N° 104 du 18 janvier 2017	2017/19	4 mai 2017
9621	Convention collective de travail du 20 janvier 1976 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage et les CUMA du département du Pas-de-Calais	N° 72 du 11 janvier 2017	2017/19	4 mai 2017
9622	Convention collective de travail du 6 octobre 1987 concernant les exploitations de cultures spécialisées du département du Pas-de-Calais	N° 42 du 11 janvier 2017	2017/19	4 mai 2017
9761	Convention collective de travail du 28 février 1983 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage du département de la Seine-Maritime	N° 55 du 19 janvier 2017	2017/19	4 mai 2017
9871	Convention collective de travail du 18 février 1965 concernant les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, les entreprises de travaux agricoles et forestiers, d'arboriculture et les CUMA du département de la Haute-Vienne	N° 155 du 16 février 2017	2017/19	4 mai 2017

Fait le 22 juin 2017.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

M. Gomez

Nota. - Ces textes ont été publiés au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2017/19, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 14 mars 2019 portant extension d'un accord national de travail relatif au rapprochement des branches professionnelles du contrôle laitier (IDCC 7008) et de la sélection et de la reproduction animales (IDCC 7021) pour la création d'une nouvelle branche professionnelle « conseil et service en élevage »

Paru au JORF du 2019-03-21

Article 1

Les dispositions de l'accord national de travail du 1er octobre 2018 relatif au rapprochement des branches professionnelles du contrôle laitier (IDCC 7008) et de la sélection et de la reproduction animales (IDCC 7021) pour la création d'une nouvelle branche professionnelle « conseil et service en élevage » sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application professionnel et territorial.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 14 mars 2019.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

M. Gomez

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2019/04, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Avenant n° 10

Date du texte : 2016-12-07

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord renouvellement accord (19 janvier 2017)

Date du texte : 2017-01-19

Publié au BOCC N° : 20170017

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille (SNPE) (SNPE) Fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes (FNICGV) (SNPE) Association nationale de la meunerie française (ANMF) (SNPE) Alliance des syndicats des industries de biscotterie, biscuiterie, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolaterie, confiserie, aliments de l'enfance et de la diététique, préparations pour entremets et desserts ménagers (ALLIANCE 7) (SNPE) Syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) (SNPE) Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises (FEBPF) (SNPE) Confédération nationale de la triperie française (CNTF) (SNPE) Fédération des industries avicoles (FIA) (SNPE) Syndicat national des fabricants de bouillons et potages (SNFBP) (SNPE) Fédération des industries condimentaires de France (FICF) (SNPE) Chambre syndicale française de la levure (CSFL) (SNPE) Fédération nationale de l'industrie laitière (FNIL) (SNPE) Syndicat de la rizerie française (SRF) (SNPE) Syndicat des Industriels Fabricants de Pâtes Alimentaires de France (SIFPAF) (SNPE) Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services (FNEAP) (SNPE) Comité français de la semoulerie industrielle (CFSI) (SNPE) Chambre syndicale des eaux minérales (CSEM) (SNPE) Syndicat national des boissons rafraîchissantes (SNBR) (SNPE) Syndicat des eaux de sources (SES) (SNPE) Association des brasseurs de France (SNPE) Syndicat du thé et des plantes à infusion (STEPI) (SNPE) Comité national des abattoirs et ateliers de découpe de volailles (CNADEV) (SNPE) Syndicat national des entreprises de travail à façon de la viande (SYNAFAVIA) (SNPE) Association des entreprises de produits alimentaires élaborés (ADEPALE) (SNPE) Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes (FICT) (SNPE) Comité français du café (SNPE) Fédération des industries agro-alimentaires (FEDALIM) (SNPE) Syndicat National des Industriels de la Nutrition Animale (SNIA) (SNPE) Syndicat de la Chicorée de France (SCF) (SNPE) Les entreprises françaises des viandes (Culture Viande) (SNPE) COOP de FRANCE (SNPE) Les Entreprises des Glaces et Surgelés (EGS) (SNPE) Association des entreprises des glaces (SNPE)
Organisations de salariés	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes (FGTA FO) (FGTA FO) Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) (FGTA FO) Fédération nationale agroalimentaire (FNAA CFE-CGC) (FGTA FO) Fédération générale agroalimentaire (FGA CFDT) (FGTA FO) Fédération CFTC AGRI (FGTA FO)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 11

Date du texte : 2017-12-05

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
AAH	Allocation aux adultes handicapés
ACL	Autonomie, contrôle
AGEFAFORIA	Association générale pour le fond d'assurance formation des industries agroalimentaires
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
ALG	Application logique
ANCL	Agent national du contrôle laitier
ARSOE	Association Régionale de Services aux Organismes d'Elevage
ASS	Allocation spécifique de solidarité
BAC	Baccalauréat
BEP	Brevet d'études professionnelles
BO	Bulletin officiel
BTA	Brevet de technicien agricole
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDT	Complexité, difficulté du travail
CE	Comité d'entreprise
CECALAIT	Centre d'expertise et de contrôle des analyses laitières
CET	Compte épargne temps
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CL	Contrôle laitier
CNPEF	Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation
CNTF	Confédération nationale de la triperie
COFIT	Comité interprofessionnel pour les techniques de production du lait
COTOREP	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
CPF	Compte personnel de formation
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEF	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPNN	Commission paritaire nationale de négociation
CPNV	Commission paritaire nationale de validation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRL	Capacités relationnelles
CSFV	Chambre syndical des services et forces de vente
CSP	Commission sociale paritaire
CSPN	Commission sociale paritaire nationale
CUI	Contrat unique d'insertion
CUMA	Coopératives d'utilisation de matériel agricole
DGEFP	Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DP	Délégué du personnel
DS	Délégué syndical
ECB	Banque centrale européenne
ECEL	Entreprises de conseil en élevage
EOE	Expression orale et écrite
ETP	Employé en équivalent temps plein
FAF	Fonds assurance formation
FAFORIA	Fonds assurance formation des industries agroalimentaires
FCL	Fédération française de contrôle laitier
FEP	Formation et expérience professionnelle
FGA	Fédération générale agroalimentaire
FGTA	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture
FNA	Fédération nationale agroalimentaire
FNAF	Fédération nationale agroalimentaire et forestière
FNEAP	Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services
FNICGV	Fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes
FO	Force ouvrière
FSCOPA	Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IPG	Identification pérenne généralisée
JORF	Journal officiel de la république française
JSQBMS	Jeunes sans qualification et bénéficiaires des minima sociaux
MSA	Mutualité sociale agricole

Sigle	Définition
MSF	Maîtrise des savoirs fondamentaux
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OCEL	Organismes de contrôle laitier
OCL	Organismes de contrôle laitier
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
ODT	Organisation du travail
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCALIM	Organisme paritaire collecteur agréé des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail.
PACS	Pacte civil de solidarité
PFA	Prime de fin d'année
PSE	Plan sanitaire d'élevage
PV	Procès verbal
RAR	Recommandé avec accusé de réception
REC	Responsabilité, encadrement
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSA	Revenu de solidarité active
RTT	Réduction du temps de travail
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SMQ	Système de management de la qualité
SNACAR	Syndicat national des agents du conseil agricole et rural
SNCOA	Syndicat national des cadres de coopératives agricoles
SNCP	Syndicat national du commerce du porc
SYNAFAVIA	Syndicat national des entreprises de travail à façon de la viande
TAV	Technicien agréé pour la vérification
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Décès (Convention collective nationale concernant le personnel des organismes de contrôle laitier du 16 septembre 2002. Etendue par arrêté du 4 décembre 2002 JORF 28 décembre 2002.)	Article 70	19
	Décès (Convention collective nationale concernant le personnel des organismes de contrôle laitier du 16 septembre 2002. Etendue par arrêté du 4 décembre 2002 JORF 28 décembre 2002.)	Article 70	19
Arrêt de travail, Maladie	Maladies et accidents (Convention collective nationale concernant le personnel des organismes de contrôle laitier du 16 septembre 2002. Etendue par arrêté du 4 décembre 2002 JORF 28 décembre 2002.)	Article 59	16
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale concernant le personnel des organismes de contrôle laitier du 16 septembre 2002. Etendue par arrêté du 4 décembre 2002 JORF 28 décembre 2002.)	Article 1	1
Chômage partiel	Conditions de recours au chômage partiel (Convention collective nationale concernant le personnel des organismes de contrôle laitier du 16 septembre 2002. Etendue par arrêté du 4 décembre 2002 JORF 28 décembre 2002.)	Article 48.5	13
Congés annuels	Congés annuels (Convention collective nationale concernant le personnel des organismes de contrôle laitier du 16 septembre 2002. Etendue par arrêté du 4 décembre 2002 JORF 28 décembre 2002.)	Article 56	16
Congés exceptionnels	Congés pour événements familiaux et changement de domicile (Convention collective nationale concernant le personnel des organismes de contrôle laitier du 16 septembre 2002. Etendue par arrêté du 4 décembre 2002 JORF 28 décembre 2002.)	Article 58	16
Démission	Préavis suite à démission ou licenciement (Convention collective nationale concernant le personnel des organismes de contrôle laitier du 16 septembre 2002. Etendue par arrêté du 4 décembre 2002 JORF 28 décembre 2002.)	Article 41	10
Maternité, Adoption	Congés pour événements familiaux et changement de domicile (Convention collective nationale concernant le personnel des organismes de contrôle laitier du 16 septembre 2002. Etendue par arrêté du 4 décembre 2002 JORF 28 décembre 2002.)	Article 58	16
	Durée minimale conventionnelle de travail des salariés à temps partiel (Accord du 18 avril 2014 relatif au temps partiel)	Article 3	50
Période d'essai	Régime de prévoyance (Convention collective nationale concernant le personnel des organismes de contrôle laitier du 16 septembre 2002. Etendue par arrêté du 4 décembre 2002 JORF 28 décembre 2002.)	Article 66	18
	Embauche (Convention collective nationale concernant le personnel des organismes de contrôle laitier du 16 septembre 2002. Etendue par arrêté du 4 décembre 2002 JORF 28 décembre 2002.)	Article 37	9
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Période d'essai (Convention collective nationale concernant le personnel des organismes de contrôle laitier du 16 septembre 2002. Etendue par arrêté du 4 décembre 2002 JORF 28 décembre 2002.)	Article 38	9
	Préavis suite à démission ou licenciement (Convention collective nationale concernant le personnel des organismes de contrôle laitier du 16 septembre 2002. Etendue par arrêté du 4 décembre 2002 JORF 28 décembre 2002.)	Article 41	10
Prime, Gratification, Treizieme mois	Ancienneté dans une classe (Convention collective nationale concernant le personnel des organismes de contrôle laitier du 16 septembre 2002. Etendue par arrêté du 4 décembre 2002 JORF 28 décembre 2002.)	Article 29	8
	Prime de fin d'année (Convention collective nationale concernant le personnel des organismes de contrôle laitier du 16 septembre 2002. Etendue par arrêté du 4 décembre 2002 JORF 28 décembre 2002.)	Article 30	8
Salaires	Avenant n° 10 du 7 décembre 2016 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2017 (Avenant n° 10 du 7 décembre 2016 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2017)	Article 2	68
	Avenant n° 11 du 5 décembre 2017 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2018 (Avenant n° 11 du 5 décembre 2017 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2018)	Article 1er	63
	Rémunérations minimales mensuelles garanties à compter du 1er juillet 2005 (Avenant n° 5 du 6 décembre 2004 relatif aux salaires)		67
	Valeur du point à compter du 1er janvier 2004 (Avenant n° 2 du 2 décembre 2003 relatif aux salaires)		67
	Valeur du point à compter du 1er janvier 2005 (Avenant n° 4 du 6 décembre 2004 relatif aux salaires)		68

Liste chronologique

Date	Texte	Page
	Accord paritaire du 16 septembre 2002 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle de conseiller technique en élevage du contrôle laitier	31
	Annexe I : Fonctions repères Convention collective nationale du 16 septembre 2002	19
2002-09-16	Annexe II : Méthode d'évaluation Convention collective nationale du 16 septembre 2002	24
	Annexe III : Poids et classifications des fonctions Convention collective nationale du 16 septembre 2002	30
	Convention collective nationale concernant le personnel des organismes de contrôle laitier du 16 septembre 2002. Etendue par arrêté du 4 décembre 2002 JORF 28 décembre 2002.	1
2003-12-02	Avenant n° 2 du 2 décembre 2003 relatif aux salaires	67
	Accord du 6 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	33
2004-12-06	Avenant n° 4 du 6 décembre 2004 relatif aux salaires	68
	Avenant n° 5 du 6 décembre 2004 relatif aux salaires	67
2005-05-25	Avenant n° 6 du 25 mai 2005 relatif au travail à temps partiel	36
	Accord du 15 novembre 2006 relatif au dialogue social	37
2006-11-15	Avenant n° 1 du 15 novembre 2006 sur la formation professionnelle	36
2007-07-05	Avenant n° 2 du 5 juillet 2007 à l'accord national du 21 juin 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	41
2008-12-18	Avenant n° 3 du 18 décembre 2008 relatif à la formation professionnelle	42
2009-10-21	Avenant n° 4 du 21 octobre 2009 à l'accord du 21 juin 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	44
2010-11-25	Avenant de révision n° 5 du 25 novembre 2010 à l'accord du 21 juin 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	68
2011-06-20	Accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés	75
2011-09-20	Adhésion par lettre du 20 septembre 2011 des organisations professionnelles de la branche meunerie à l'accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle	84
2011-09-27	Accord du 27 septembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	45
2011-11-22	Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM	84
2012-03-27	Arrêté du 15 mars 2012 portant extension d'un avenant à l'accord collectif national de travail sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche du contrôle laitier	JO-1
2012-06-15	Arrêté du 6 juin 2012 portant extension d'un accord collectif national relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche France Conseil Elevage	JO-1
2012-07-03	Avenant n° 8 du 3 juillet 2012	47
2014-04-18	Accord du 18 avril 2014 relatif au temps partiel	49
2014-07-03	Accord du 3 juillet 2014 relatif au contrat de génération	51
2014-09-25	Dénonciation par lettre du 25 septembre 2014 de la FNB de l'accord du 20 juin 2011 et de l'avenant n° 1 du 22 novembre 2011, de l'accord du 15 novembre 2005 et de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013	86
2014-10-30	Accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle	88
2015-05-29	Accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire	94
2015-07-02	Avenant n° 6 du 2 juillet 2015 à l'accord « Formation professionnelle » du 21 juin 2005	54
2015-12-03	Accord du 3 décembre 2015 relatif à la couverture complémentaire de frais de santé	57
2015-12-27	Arrêté du 18 décembre 2015 portant extension d'un accord multibranches de travail sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire	JO-1
	Avenant n° 1 du 13 janvier 2016 à l'accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle	97
2016-01-13	Avenant n° 2 du 13 janvier 2016 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM	86
2016-01-20	Arrêté du 12 janvier 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de diverses branches de la filière alimentaire	JO-1
2016-06-29	Arrêté du 20 juin 2016 portant extension d'un avenant à l'accord collectif national de travail sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche du Contrôle Laitier	JO-2
2016-06-30	Arrêté du 20 juin 2016 portant extension d'un avenant à l'accord collectif national de travail sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche du Contrôle Laitier	JO-2
	Accord du 7 décembre 2016 relatif au management par les compétences	58
2016-12-07	Avenant n° 10	NV-1
	Avenant n° 10 du 7 décembre 2016 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2017	68
2016-12-10	Arrêté du 1er décembre 2016 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans diverses branches de la filière alimentaire	JO-2
2017-01-19	Accord renouvellement accord (19 janvier 2017)	NV-1
2017-04-25	Avenant n° 1 du 25 avril 2017 à l'accord multibranches du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire	99
2017-07-04	Arrêté du 22 juin 2017 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles	JO-2
2017-07-11	Adhésion par lettre du 11 juillet 2017 de la CNPCCG à l'avenant sur l'accord multibranches	102
2017-10-11	Accord du 11 octobre 2017 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches du secteur alimentaire	102
	Avenant n° 11	NV-1
2017-12-05	Avenant n° 11 du 5 décembre 2017 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2018	63
2017-12-06	Adhésion par lettre du 6 décembre 2017 de l'USNEF à l'avenant n° 1 sur l'accord multibranches	102
2018-10-01	Accord du 1er octobre 2018 relatif à la création d'une nouvelle branche professionnelle	63
2018-12-18	Accord professionnel du 18 décembre 2018 relatif à l'OPCO (OCAPIAT)	110
2019-03-21	Arrêté du 14 mars 2019 portant extension d'un accord national de travail relatif au rapprochement des branches professionnelles du contrôle laitier (IDCC 7008) et de la sélection et de la reproduction animales (IDCC 7021) pour la création d'une nouvelle branche professionnelle « conseil et service en élevage »	JO-4
2019-03-22	Arrêté du 14 mars 2019 portant extension d'un accord national de travail relatif au rapprochement des branches professionnelles du contrôle laitier (IDCC 7008) et de la sélection et de la reproduction animales (IDCC 7021) pour la création d'une nouvelle branche professionnelle « conseil et service en élevage »	JO-4
2019-07-16	Adhésion par lettre du 16 juillet 2019 de la FNSPF à l'accord du 18 décembre 2018	120
	Accord du 21 janvier 2020 relatif à la contribution conventionnelle spécifique dans diverses branches du secteur alimentaire	108
2020-01-21	Accord du 21 janvier 2020 relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A	121

Index alphabétique

-

- Aménagement du temps de travail 11
- Clauses relatives au travail a temps partiel 13
- Conditions generales 10
- Duree du travail applicable aux cadres 15

2

- 2. Expression orale et ecrite (EOE) 25

3

- 3. Application logique (ALG) 26

4

- 4. Organisation du travail (ODT) 27

5

- 5. Capacites relationnelles (CRL) 27

6

- 6. Complexite 28

7

- 7. Autonomie 29

8

- 8. Responsabilite - Encadrement (REC) 30

A

- A -Conditions generales 10

Accord du 11 octobre 2017 relatif a la formation professionnelle dans diverses branches du secteur alimentaire 102

Accord du 15 novembre 2006 relatif au dialogue social 37

Accord du 18 avril 2014 relatif au temps partiel 49

Accord du 1er octobre 2018 relatif a la creation d'une nouvelle branche professionnelle 63

Accord du 20 juin 2011 relatif a la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, cooperatives agricoles et services associes 75

Accord du 21 janvier 2020 relatif a la contribution conventionnelle specifique dans diverses branches du secteur alimentaire 108

Accord du 21 janvier 2020 relatif aux regles et modalites de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A 121

Accord du 27 septembre 2011 relatif a l'egalite professionnelle entre les hommes et les femmes 45

Accord du 29 mai 2015 relatif a la reconnaissance et a l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire 94

Accord du 3 decembre 2015 relatif a la couverture complementaire de frais de sante 57

Accord du 3 juillet 2014 relatif au contrat de generation 51

Accord du 30 octobre 2014 relatif a la formation professionnelle 88

Accord du 6 decembre 2004 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie 33

Accord du 7 decembre 2016 relatif au management par les competences 58

Accord paritaire du 16 septembre 2002 relatif a la creation d'un certificat de qualification professionnelle de conseiller technique en elevage du controle laitier 31

Accord professionnel du 18 decembre 2018 relatif a l'OPCO (OCAPIAT) 110

Accord renouvellement accord (19 janvier 2017) NV-1

Actions en faveur de la transmission des savoirs et des competences 53

Adhesion de la CNPCCG a l'avenant sur l'accord multibranches 102

Adhesion de la FNSPF a l'accord du 18 decembre 2018 120

Adhesion des organisations professionnelles de la branche meunerie a l'accord du 20 juin 2011 relatif a la formation professionnelle 84

Adhesion par lettre de l'USNEF 102

Adhesion par lettre du 11 juillet 2017 de la CNPCCG a l'avenant sur l'accord multibranches 102

Adhesion par lettre du 16 juillet 2019 de la FNSPF a l'accord du 18 decembre 2018 120

Adhesion par lettre du 20 septembre 2011 des organisations professionnelles de la branche meunerie a l'accord du 20 juin 2011 relatif a la formation professionnelle 84

Adhesion par lettre du 6 decembre 2017 de l'USNEF a l'avenant n° 1 sur l'accord multibranches 102

Aide aux PME 53

Ajout d'un article 19 bis 42

Anciennete dans une classe 8

Annexe 54, 61, 69, 97, 116

Annexe I - Statuts de l'association loi 1901 OPCALIM 81

Annexe I

- Fonctions reperes 19, 21, 22

- Fonctions reperes Convention collective nationale du 16 septembre 2002 19

Annexe II

- Methode d'evaluation 24-30

- Methode d'evaluation Convention collective nationale du 16 septembre 2002 24

- Methode d'evaluation. 25

Annexe III

- Poids et classifications des fonctions 30

- Poids et classifications des fonctions Convention collective nationale du 16 septembre 2002 30

- Poids et classifications des fonctions. 30

Annexes 102

Application logique (ALG) 26

Articulation de la vie professionnelle et familiale 45

Articulation entre accord collectif de branche et accords collectifs d'entreprise 39

Attribution d'une competence temporaire a OPCALIM 96

Autonomie 29

Avenant de revision n° 5 du 25 novembre 2010 a l'accord du 21 juin 2005 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie 68

Avenant n° 1 du 13 janvier 2016 a l'accord du 30 octobre 2014 relatif a la formation professionnelle 97

Avenant n° 1 du 15 novembre 2006 sur la formation professionnelle 36

Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 a l'accord du 20 juin 2011 relatif a l'OPCA OPCALIM 84

Avenant n° 1 du 25 avril 2017 a l'accord multibranches du 29 mai 2015 relatif a la reconnaissance et a l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire 99

Avenant n° 10 NV-1

Avenant n° 10 du 7 decembre 2016 relatif aux salaires et a la valeur du point au 1er janvier 2017 68

Avenant n° 11 NV-1

Avenant n° 11 du 5 decembre 2017 relatif aux salaires et a la valeur du point au 1er janvier 2018 63

Avenant n° 2 du 13 janvier 2016 a l'accord du 20 juin 2011 relatif a l'OPCA OPCALIM 86

Avenant n° 2 du 2 decembre 2003 relatif aux salaires 67

Avenant n° 2 du 5 juillet 2007 a l'accord national du 21 juin 2005 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie 41

Avenant n° 3 du 18 decembre 2008 relatif a la formation professionnelle 42

Avenant n° 4 du 21 octobre 2009 a l'accord du 21 juin 2005 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie 44

Avenant n° 4 du 6 decembre 2004 relatif aux salaires 68

Avenant n° 5 du 6 decembre 2004 relatif aux salaires 67

Avenant n° 6 du 2 juillet 2015 a l'accord « Formation professionnelle » du 21 juin 2005 54

Avenant n° 6 du 25 mai 2005 relatif au travail a temps partiel 36

Avenant n° 8 du 3 juillet 2012 47

Avenants individuels d'augmentation temporaire d'horaire 50

B

B -Aménagement du temps de travail 11

C

C -Clauses relatives au travail a temps partiel 13

Cadres dirigeants 15

Cadres dits autonomes 15

Cadres dits integres 15

Calendrier previsionnel de mise en œuvre des engagements et publicite 53

Capacites relationnelles (CRL) 27

Cas de dispense d'affiliation 58

Categories de salaries concernes 13

Certificat de qualification professionnelle 17

Certificat de qualification professionnelle. 17

Champ d'application 1, 12, 14, 32, 37, 45, 50, 57, 94, 103, 109

Champ d'application de la contribution specifique multibranches 108

Champ d'application professionnel 85

Champ de l'accord 33, 55

Changement temporaire de categorie 10

Chapitre Ier

- Dispositions generales 1

Chapitre Ier Creation d'une nouvelle branche professionnelle « conseil et service en elevage » 64

Chapitre II

- Procedure conventionnelle d'application et d'interpretation de la CCN 2

Chapitre II Creation de la commission paritaire nationale commune et composition 64

Chapitre III

- Representation et expression du personnel 4

Chapitre III Creation de groupe de travail restreint paritaire 65

Chapitre IV

- Classification professionnelle 6

Chapitre IV Themes de negociation 66

Chapitre IX

- Formation professionnelle 17

Chapitre V

- Remunerations et annexes 7

Chapitre V Dispositions finales 66

Chapitre VI

- Embauche - Rupture du contrat 9

Chapitre VII

- Duree du travail 10

Chapitre VIII

- Conges et absences 16

Chapitre X

- Hygiene et protection 18

Chapitre XI

- Retraite et prevoyance 18

Chapitre XII

- Dispositions finales 19

Classification professionnelle 6

Clause de confidentialite 10

Clause de mobilite 10

Clause de non-derogation 41

Clause de rendez-vous 110

Clause de rendez-vous (Duree et suivi. - Clause de rendez-vous) 66

Clause de sauvegarde 108

Clauses specifiques du contrat de travail 9

Comite d'entreprise 5

Commission mixte nationale 2

Commission paritaire d'interpretation et de conciliation dans l'entreprise 4
 Commission paritaire nationale d'interpretation et de conciliation 3
 Commission paritaire nationale de negociation 2
 Commission paritaire nationale de validation 3
 Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation 3
 Commission sociale paritaire nationale 2
 Complements apportés a l'annexe I 23, 47
 Complexité 28
 Composition 64, 66, 85
 Compte epargne-temps 17
 Conditions de recours au chomage partiel 13
 Conditions de suivi du CQP 32
 Conditions de validite des conventions et accords collectifs de branche 37
 Conditions de validite des conventions, accords collectifs et avenants signes dans l'entreprise 38
 Conges annuels 16
 Conges et absences 16
 Conges pour evenements familiaux et changement de domicile 16
 Conseil d'administration 85
 Consequences de l'inscription au RNCP 96
 Consultation des salaries relative a une convention ou un accord d'entreprise signe par un delegue syndical en cas de carence aux elections professionnelles 38
 Contrat de generation 51
 Contrats et periodes de professionnalisation 56
 Contribution conventionnelle specifique 108
 Contribution de l'entreprise 58
 Controle (ACL) 29
 Controle de la duree du travail 11
 Convention collective nationale concernant le personnel des organismes de controle laitier du 16 septembre 2002. Etendue par arrete du 4 decembre 2002 JORF 28 decembre 2002. 1
 Convention collective nationale du 16 septembre 2002 1
 Conventions et accords anterieurs 1
 Correspondance entre classes et categories INSEE 7
 Couverture complementaire de frais de sante 57
 Creation d'un certificat de qualification professionnelle de conseiller technique en elevage du controle laitier 31
 Creation d'un certificat de qualification professionnelle de conseiller technique en elevage du controle laitier. 31-33
 Creation d'un certification de qualification professionnelle conseiller technique en elevage du controle laitier 32
 Creation d'une nouvelle branche professionnelle 63
 Creation d'une nouvelle branche professionnelle « conseil et service en elevage » 64
 Creation de groupe de travail restreint paritaire 65
 Creation de la commission paritaire nationale commune et composition 64

D

D -Duree du travail applicable aux cadres 15
 Date d'application 1, 42, 43, 54
 Date d'effet (Duree. - Date d'effet) 75, 110
 Deces 19
 Definition du CQP conseiller technique en elevage du controle laitier 32
 Delegation unique du personnel 5
 Delege du personnel 5
 Delege syndical 5
 Delegates au comite d'hygiene, de securite et des conditions de travail (CHS-CT) 6
 Delivrance des CQP transversaux par la voie de la VAE 96, 101
 Delivrance du certificat de qualification professionnelle 32
 Demande d'extension 33
 Demande d'extension, date d'application et publicite 50
 Denonciation 1, 41, 44, 51, 58, 61, 96
 Denonciation (Revision. - Denonciation) 86
 Denonciation par lettre du 25 septembre 2014 de la FNB de l'accord du 20 juin 2011 et de l'avenant n° 1 du 22 novembre 2011, de l'accord du 15 novembre 2005 et de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013 86
 Denonciation partielle ou totale 47, 57
 Depart a la retraite 18
 Depot 19, 36, 45, 54
 Depot (Publicite. - Depot) 84, 97
 Depot et extension 97, 108, 110
 Depot et notification 54
 Depot et publicite 58, 61, 67
 Depot. - Extension 102
 Description de la methode 24
 Determination de la convention de rattachement a default d'accord 66
 Developpement de l'apprentissage 35
 Developpement du tutorat 34
 Diagnostic prealable 51
 Dialogue social 37
 Difficulte d'interpretation de l'accord collectif au sein de l'entreprise 4
 Difficulte de travail (CDT) 28
 Dispositifs de formation professionnelle 106
 Dispositions abrogees 104
 Dispositions communes 13
 Dispositions communes aux representants elus ou designes 5
 Dispositions finales 19, 66
 Dispositions generales 1
 Dispositions propres aux travailleurs handicapes 2

Droit de saisine 38
Droit syndical 4
Duree 36, 47, 102
Duree (Denomination. - Duree) 110
Duree collective du travail 10
Duree conventionnelle du travail 10
Duree de l'accord 33
Duree de l'accord collectif 41
Duree du travail 10, 12, 14
Duree et bilan 54
Duree et evaluation 51, 57
Duree et suivi. - Clause de rendez-vous 66
Duree minimale conventionnelle de travail des salaries a temps partiel 50
Duree travaillee 13

E

Egalite d'accès hommes/ femmes 35
Egalite des droits et protection des salaries a temps partiel 13
Egalite en matiere de classification 47
Egalite en matiere de conditions de travail 46
Egalite en matiere de promotion 46
Egalite en matiere de qualification et de formation professionnelle 46
Egalite en matiere de recrutement 46
Egalite en matiere de remuneration 46
Egalite professionnelle 1
Egalite professionnelle entre les hommes et les femmes 45
Embauche 9
Embauche - Rupture du contrat 9
Emploi du personnel non beneficiaire de conges payes 16
Encadrement (REC) (Responsabilite - Encadrement (REC)) 30
Engagements en faveur de l'emploi des salaries ages 52
Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi 52
Entree en vigueur 33, 36, 41, 45, 47, 64, 102
Entree en vigueur et duree 96, 108, 110
Entree en vigueur et duree de l'accord 58, 61
Entree en vigueur et extension 54
Epargne salariale 9
Evaluation des competences pour la delivrance de blocs de competences 100
Evaluation des competences pour la delivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire par la voie « classique » 100
Expression et reevaluation des remunerations minimales mensuelles garanties 9
Expression orale et ecrite (EOE) 25
Extension 19, 36, 37, 45, 47, 49, 54, 58, 61, 67
Extension (Depot. - Extension) 99
Extension. - Entree en vigueur 86, 88, 99

F

Financement de la formation 32
Fixation des themes de negociation 66
FNB 86
Fonctions 'Laboratoire' 22
Fonctions 'Siege' 21
Fonctions 'Terrain' 19
Fonctions dans l'OCL et fonctions reperes 6
Fonctions reperes (Annexe I
- Fonctions reperes) 19
Forfait annuel en heures pour le personnel itinerant non cadre 13
Forfaits en heures 15
Forfaits en jours sur une base annuelle 15
Formation et experience professionnelle (FEP) 25
Formation professionnelle 17, 36, 42, 54, 88, 97
Formation professionnelle branche industries alimentaires, cooperatives agricoles et services associes 75
Formation professionnelle continue 105
Formation professionnelle dans diverses branches du secteur alimentaire 102
Formation professionnelle tout au long de la vie 33, 41, 44, 68
Formation professionnelle tout au long de la vie. 33-36
Formes derogatoires a la negociation collective en entreprise 39
Frais de fonctionnement et de participation aux commissions paritaires nationales 4

G

Garantie conventionnelle de gestion d'horaires 50
Gestion previsionnelle des emplois et des competences dans les ECEL 55
Grammaire des ressources humaines 59

H

Heures complementaires (Travail a temps partiel mensuel ou hebdomadaire
- heures complementaires) 14
Hygiene et protection 18

I

Indemnité de deménagement 9

Information au sein de l'entreprise 47
Information des salaries et de leurs representants 19
Information sur les textes conventionnels 40
Interruption quotidienne d'activite 14

L

La formation continue 17
La formation continue. 17
La formation professionnelle initiale 17
La formation professionnelle initiale. 17
Les classes 6
Liberte d'opinion et droit de greve 4
Licenciement 10
Limite aux temps cumules de travail et de formation 56
Liste des annexes a l'accord du 29 mai 2015 101
Lutte contre l'illettrisme 35, 56

M

Maintien dans l'emploi et developpement des competences des travailleurs handicapes 35, 56
Maintien des remunerations (Structure et restructuration des salaires - Maintien des remunerations) 8
Maintien des salaires totaux 9
Maladies et accidents 16
Management par les competences 58
Medecine du travail 18
Methode d'evaluation (Annexe II
- Methode d'evaluation) 24
Methode d'evaluation des emplois 1. Formation et experience professionnelle (FEP) 25
Methode d'evaluation des fonctions 6
Methode de mise en oeuvre du temps de travail forfaitaire 11
Mise a la retraite 18
Mise en oeuvre des periodes de professionnalisation 34
Mise en oeuvre du contrat de professionnalisation 34
Mise en oeuvre du droit individuel a la formation 35
Mise en oeuvre du plan de formation 35
Mise en oeuvre et voies d'acces au CQP 32
Mise en place dans les OCL 6
Modalites d'evaluation des competences 95
Modalites d'evaluation des competences et de delivrance des blocs de competences 96
Modalites de recours au travail temporaire 13
Modalites et caracteristiques des conventions de forfait 13
Modification de l'annexe III 48
Modification de l'article 15 « Validation des acquis de l'experience » 37
Modification de l'article 23 43, 44
Modification de l'article 3 44
Modification de l'article 3 de l'avenant n° 3 du 2 juillet 2004 36
Modification de l'article 5.3 43
Modification de l'article 5.4 42, 43
Modification de l'article 6 42
Modification de l'article 7 42
Modification de l'article 9.3 « Mise en oeuvre du DIF
- calcul des droits » 37
Modification de l'article 9.9 42
Modification du champ d'application 98
Modification du champ d'application professionnel 87
Modifications du chapitre B de l'article 9 « Conditions specifiques aux salaries sous contrat a duree determinee » 36
Modulation de la duree du travail 11
Modulation du travail a temps partiel 14
Moyens de la negociation 65

N

Niveaux de maitrise et changements de niveaux 8
Notification 67
Notification au salaire 6

O

Objectifs d'egalite professionnelle et de lutte contre les discriminations 53
Objectifs et priorites de formation 34, 55
Objet 45, 49, 54, 57, 64, 65, 85
Objet et mission 64
Objet. - Champ d'application 51
Observatoire paritaire de la negociation collective 40
Observatoire prospectif des metiers et des qualifications 33, 55
OCAPIAT (OPCO) 110
OPCA OPCALIM 84, 86
Organisation du travail (ODT) 27
Organisme certificateur paritaire 108
Outil de management collectif 59
Outil de management individuel 59

P

Periode d'essai 9
Periode de transition 64
Permanent syndical 5
Poids et classifications des fonctions (Annexe III
- Poids et classifications des fonctions) 30
Portee de l'accord de branche 57
Position du CQP conseiller technique en elevage dans la CCN controle laitier 33
Preambule 31, 33, 45, 49, 51, 57, 58, 63, 76, 85, 94, 100, 103, 109, 111
Preavis suite a demission ou licenciement 10
Prime de fin d'annee 8
Principe de non-discrimination 2
Principe general 2
Principes 7
Principes du rapprochement des conventions collectives nationales du controle laitier (IDCC?7008) et de la selection et la reproduction animales (IDCC?7021) 64
Procedure 4
Procedure conventionnelle d'application et d'interpretation de la CCN 2
Procedures au niveau de l'entreprise 4
Procedures au niveau national 2
Prolongation de la contribution specifique multibranches pour l'annee 2020 110
Protection et securite des salaries 18
Public vise 52
Publicite. - Depot 85, 88, 99

Q

Qualifications professionnelles 104

R

Recherche d'activite complementaire perenne et regroupement d'horaires 50
Reclassement 10
Recommandations pour la mise en œuvre du referentiel sur l'aspect management individuel 60
Reconnaissance de CQP transversaux 95
Reconnaissance et inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire 94, 99
Recours et arbitrage 32
Recrutement 9
Referentiel de competences cles 59
Regime de prevoyance 18
Regime de retraite 19
Reglement interieur 4
Regles et modalites de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A 121
Regularite des horaires de realisation des pesees 50
Remuneration 12, 14
Remuneration des travailleurs handicapes 9
Remunerations et annexes 7
Remunerations minimales mensuelles garanties 7
Remunerations minimales mensuelles garanties a compter du 1er juillet 2005 67
Repos hebdomadaire et jours feriers 11
Repos quotidien 11
Representant au conseil d'administration de l'OCL 6
Representation et expression du personnel 4
Representation syndicale 4
Responsabilite - Encadrement (REC) 30
Restructuration 8
Retraite et prevoyance 18
Reunions 65
Revision 1, 35, 41, 44, 47, 51, 54, 57, 58, 61, 66, 85, 96
Revision. - Denonciation 88
Rupture du contrat (Embauche - Rupture du contrat) 9

S

Salaires 67, 68
Salaires et valeur du point au 1er janvier 2017 68
Salaires et valeur du point au 1er janvier 2018 63
Salaries concernes 58
Statuts 116
Structure des remunerations 8
Structure et restructuration des salaires-Maintien des remunerations 8

T

Temps partiel 49
Texte de base 1, 68, 75, 88, 110, 121
Themes de negociation 66
Travail a temps partiel 36
Travail a temps partiel mensuel ou hebdomadaire
- heures complementaires 14
Travaux exceptionnels 11

V

Valeur du point a compter du 1er janvier 2004 67

Valeur du point a compter du 1er janvier 2005 68

Validation des acquis de l'experience (VAE) 35

Voies d'acces a la certification 102

