

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES DU NEGOCE ET DE L'INDUSTRIE DES PRODUITS DU SOL, ENGRAIS ET PRODUITS CONNEXES

ACCORD CADRE DU 26 AVRIL 2005 SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Préambule

Le présent accord a pour objet la mise en application des dispositions de l'accord interprofessionnel conclu le 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie, reprises dans l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, ainsi que les dispositions de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Il s'inscrit également dans le prolongement des différents accords conclus dans la branche au cours des dernières années, notamment l'accord du 22 novembre 1995, l'accord du 5 décembre 1996 sur la formation professionnelle et les articles 62 et 64 de la convention collective.

Les partenaires sociaux réaffirment que la formation professionnelle est indispensable à l'adaptation au poste de travail et au développement des salariés, à leur compétence et à leur professionnalisation, ainsi qu'aux besoins d'adaptation des entreprises.

En effet, les entreprises couvertes par la présente convention collective doivent s'adapter de plus en plus rapidement aux évolutions, exigences et contraintes de marchés qui doivent tenir compte des impératifs et des besoins des clients et des consommateurs, de la sauvegarde et de la valorisation des produits agricoles, des évolutions des techniques de production, d'approvisionnement et de stockage, aux exigences de sécurité sanitaire, d'assurance qualité et environnementales.

Les partenaires sociaux ont décidé de définir les modalités de mise en œuvre d'une politique de formation professionnelle qui permette aux entreprises et aux salariés de faire face à ces défis.

Les parties conviennent que le présent accord sera l'accord cadre pour la formation professionnelle de la branche.

Il sera complété par des avenants ou accords techniques relatifs aux autres dispositifs visés par la loi du 4 Mai 2004 et notamment le droit individuel à la formation, les contrats et périodes de professionnalisation, le tutorat, le Compte Epargne Temps, le congé individuel de formation (CIF), le financement...

Les organisations signataires rappellent que les entreprises doivent assurer un même accès à la formation aux femmes et aux hommes salariés.

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

Article – 1 : Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes.

Article – 2 : Suivi

Il est confié à la CPNE telle que définie à l'article 64 de la convention collective d'assurer le suivi du présent accord et d'alerter la commission paritaire de problèmes éventuels rencontrés lors de la mise en œuvre et l'application du présent accord.

Article – 3 : Entrée en vigueur

Le présent accord rentrera en vigueur le lendemain de sa signature par les organisations syndicales et patronales.

Article – 4 : Durée ET CONDITIONS D'APPLICATION

Le présent accord est à durée indéterminée. Il pourra être révisé conformément aux dispositions légales. Il pourra être dénoncé en respectant les conditions de l'article L 132-8 du Code du travail.

Les parties conviennent de se réunir :

- au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle,
- dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses du présent accord

Article – 5 : Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension.

CHAPITRE II - ROLES ET MISSIONS DES INSTANCES PARITAIRES

Article – 6 : Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi

La composition, l'objet et le fonctionnement de la commission nationale pour l'emploi sont définis à l'article 64 de la convention collective.

Les parties conviennent que pour des raisons d'efficacité et de pragmatisme, la CPNE fonctionne comme partie intégrante de la Commission Paritaire.

Il est créé un groupe technique paritaire « section 513A » qui étudiera les problèmes de formation et d'emploi spécifiques aux entreprises de négoce de la pomme de terre et relevant du code 513A.

Ce groupe technique rendra compte de ses travaux et de ses conclusions à la CPNE qui les reprendra dans ses délibérations.

Par ailleurs, la CPNE définit pour les entreprises de la branche :

- les actions de formation prioritaires,
- les qualifications accessibles au titre de la période de professionnalisation,
- les objectifs des périodes de professionnalisation,
- les règles d'acceptation des demandes exceptionnelles de prise en charge des actions de formation faites auprès du conseil paritaire de la section professionnelle de la branche,

La CPNE fixe aussi les forfaits horaires en application desquels les actions d'évaluation, d'accompagnement, et de formation seront prises en charge. A défaut, ce sont les forfaits légaux qui s'appliquent.

Article – 7 : Observatoire des Métiers et des qualifications

Créé lors de la commission paritaire du 27 janvier 2004, il a pour rôle d'éclairer les réflexions de la CPNE dans la détermination de la politique de formation de la branche. Il a pour fonction d'observer, recenser, analyser toutes les données quantitatives et qualitatives en matière d'emploi et de formation afin de produire documents, études permettant d'analyser les évolutions en cours ou à atteindre pour les métiers de la branche.

Le financement du fonctionnement de l'Observatoire et des travaux menés en son sein est assuré par l'organisme collecteur agréé par la branche, sur le 0,50%, dans la limite fixée par décret.

La CPNE assurera le rôle de comité de pilotage de l'Observatoire.

Article – 8 : Conseil paritaire de la section professionnelle de la branche (SPP)

La SPP siège au sein de l'organisme paritaire collecteur agréé. Un protocole d'accord entre les représentants de la branche et ceux de l'OPCA en précise la constitution et les règles de fonctionnement.

La SPP met en œuvre la politique de formation professionnelle continue élaborée par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi telle que définie à l'article 6 du présent accord ou par les dispositions conventionnelles de branche en la matière.

Article - 9 : Rôle des représentants du personnel et du CE

Il est rappelé que les représentants du personnel doivent être consultés sur :

- l'exécution du plan de formation de l'année précédente et sur le plan de formation pour l'année à venir,
- les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation,
- la mise en œuvre du DIF.

CHAPITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES A LA FORMATION

La formation professionnelle concourt à la formation tout au long de la vie. Elle est de l'intérêt de l'entreprise et du salarié et différents moyens y concourent : le plan de formation, le droit individuel à la formation (DIF), le congé individuel de formation (CIF), les contrats et périodes de professionnalisation.

La formation professionnelle continue des salariés des entreprises de la branche comprend donc :

- des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation ; les entreprises peuvent prendre en compte dans ces formations les demandes individuelles des salariés – notamment les demandes faites dans le cadre du DIF ;
- des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur droit au congé individuel de formation (CIF) ;
- des formations organisées à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF).

Le DIF, les contrats et périodes de professionnalisation seront traités dans des avenants complémentaires.

Article – 10 : Les actions prioritaires de la branche

Afin de tenir compte de la nature et des évolutions des emplois telles qu'elles résultent de l'Observatoire des métiers et des qualifications mis en place dans la profession, de la nécessité de favoriser l'évolution professionnelle, la polyvalence, l'employabilité et la mobilité interne, le développement des compétences, il est convenu que les actions de formation prioritaires pour les plans de formation, le DIF et les contrats de professionnalisation s'articuleront autour des 4 grandes fonctions des entreprises :

1. Pour les métiers de l'agrofourniture, de l'aval et de la qualité filières

- a) Acquisition et perfectionnement des connaissances et de la maîtrise des techniques liées aux bonnes pratiques agricoles, à l'agriculture raisonnée, à l'agrément des distributeurs, au conseil et à la préconisation des intrants.
- b) Gestion des marchés et des risques/techniques commerciales/formation à l'utilisation des guides de bonnes pratiques.
- c) Contrôle et amélioration de la qualité des produits
- d) Hygiène et sécurité des aliments/démarche qualité.

2. Métiers de la logistique et de l'exécution

- a) Acquisition et perfectionnement des connaissances pour les opérateurs
- b) Techniques de stockage et de transformation des grains ; techniques de stockage de l'agrofourniture
- c) Sécurité des installations et du personnel
- d) Renforcement des savoirs de base

3. Pour les métiers de la gestion

- a) Connaissance des principes réglementaires régissant l'activité de l'entreprise
- b) Gestion et management du personnel
- c) Gestion des contrats clients/fournisseurs
- d) Formation informatique liée à l'activité

Ces priorités en matière de formation feront l'objet d'une révision annuelle par la CPNE de la branche qui pourra formuler toute proposition pour les actualiser ou les modifier.

Une information sera donnée à la section paritaire professionnelle de la branche au sein de l'organisme paritaire collecteur agréé.

Article – 11 : EVALUATION DES FORMATIONS

Afin que les partenaires sociaux puissent assurer dans les meilleures conditions possibles le suivi du présent accord sur la formation, une analyse qualitative des formations sera exercée notamment par l'obligation pour les organismes de formation ou les prestataires de prévoir :

- un questionnaire d'évaluation des formateurs, rempli par les salariés à la fin des actions et remis à l'organisme payeur ; un exemplaire de ces questionnaires pourra être transmis, sur demande, à l'employeur ;
- un questionnaire de contrôle des connaissances acquises par le salarié en fin de formation dont un exemplaire sera remis à l'employeur.

Le respect de cette obligation fera partie du cahier des charges à respecter dans le choix des prestataires

Fait à Paris le 26 avril 2005

FEDERATION DU NEGOCE AGRICOLE
représentée par M. CHESNEAU

FEDERATION GENERALE AGRO ALIMENTAIRE
C.F.D.T. représentée par M. RETOURNARD

FEDERATION DU NEGOCE AGRICOLE
représentée par M. TANNE

**FEDERATION DES EMPLOYES CADRES
TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE**
C.F.T.C. représentée par M. PHILIPPE

FEDERATION DU NEGOCE AGRICOLE
représentée par M. SAUTEREAU

**FEDERATION NATIONALE DES CADRES, AGENTS
DE MAITRISE DES INDUSTRIES, COMMERCES
AGRICOLES ET ALIMENTAIRES**
C.G.E - C.G.C. représentée par M. ESCOFFIER

FEDERATION NATIONALE DU LEGUME SEC
représentée par M. DUPUY

**FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE
L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION
ET SECTEURS CONNEXES**
F.O. représentée par M. JULIEN

**FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS DE
NEGOCIANTS EN POMMES DE TERRE ET
LEGUMES EN GROS**
représentée par M. BARGY