

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

ACCORD DU 11 OCTOBRE 2005 RELATIF A LA PROFESSIONNALISATION

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 et les textes et ordonnances subséquents.

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 et l'accord du 5 décembre 1996 sur la formation professionnelle et l'accord cadre du 26 avril 2005.

CHAPITRE I : LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Depuis le 1^{er} octobre 2004, le contrat de professionnalisation remplace les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation.

Les parties signataires réaffirment que les formations en alternance sont des moyens privilégiés d'insertion ou de réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi et s'engagent à mobiliser les acteurs de la profession sur les contrats de professionnalisation.

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

Article 1 - Objectifs

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser, lors de l'embauche, l'insertion ou la réinsertion des jeunes de 15 à 25 ans souhaitant compléter leur formation initiale et des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP, une qualification professionnelle établie par la CPNE de branche ou une qualification professionnelle reconnue par une convention collective de branche.

L'employeur s'engage pendant la durée du contrat, s'agissant d'un contrat à durée déterminée ou d'une action de professionnalisation d'un salarié en contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification individuelle professionnelle.

Article 2 - Durée et Nature des contrats

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée (CDD) de 6 mois minimum à 12 mois, ou d'une action de professionnalisation durant les 6 à 12 premiers mois d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

La durée peut être étendue à 24 mois notamment si la qualification visée le nécessite, ou pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Article 3 - Durée des formations

Les formations prévues au contrat sont d'une durée fixée entre 15% et 25% de la durée des CDD ou de l'action de professionnalisation en cas de CDI. Elle ne peut être inférieure au nombre d'heures minimal légal.

Cette formation peut aller jusqu'à 50% du temps selon les besoins de l'entreprise et l'action de formation envisagée, notamment si elle s'inscrit dans les actions prioritaires. Sont visés notamment les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, et ceux qui visent des formations diplômantes.

Article 4 - Nature des formations

La formation suivie vise à acquérir une qualification recherchée par l'entreprise dans les classifications de la branche ou répertoriée par la CPNE ou une certification figurant dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Par souci de cohérence d'une part, avec l'évolution envisageable des personnes formées dans l'entreprise et, d'autre part, avec la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières, ces formations s'articuleront dans le cadre des actions prioritaires définies pour la branche dans l'accord cadre sur la formation professionnelle de la branche du 26 avril 2005.

Article 5 - Renouvellement du contrat

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pas pu atteindre la qualification envisagée pour l'une des raisons prévues à l'article L 981-7 du code du travail.

Article 6 - Rémunération

La rémunération du salarié pendant le contrat de professionnalisation doit correspondre à l'emploi et le poste occupé dans l'entreprise pendant sa formation soit :

- 85% du SMIC pour les salariés âgés de 15 à 26 ans
- 85% du salaire minimum conventionnel pour les salariés âgés de plus de 26 ans, sans que cette rémunération puisse être inférieure au SMIC
- le salaire minimum conventionnel du poste occupé pour les personnes de 45 ans et plus.

CHAPITRE II : LES PERIODES DE PROFESSIONNALISATION

Les parties signataires souhaitent que les périodes de professionnalisation permettent de favoriser l'employabilité, la polyvalence, le développement des compétences des salariés et la mise en place d'un parcours professionnel individualisé.

Article 7 - Objectifs

L'objectif de ce dispositif est de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Article 8 - Bénéficiaires des périodes de professionnalisation

Les salariés :

- dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par l'accord de branche sur la formation.
- Sont visés les salariés relevant des qualifications ouvrières, employés et techniciens à l'exclusion de ceux ayant obtenu depuis moins de 5 ans un diplôme reconnu par l'éducation nationale ou le ministère de l'Agriculture ou ayant obtenu depuis moins de 3 ans un certificat de qualification professionnelle.
- ayant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an dans la dernière entreprise qui les emploie,
 - envisageant la création ou la reprise d'une entreprise,
 - reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,
 - bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionné à l'article L.323.3 du code du travail.

Article 9 - Objet des périodes de professionnalisation

La formation doit permettre d'acquérir une qualification recherchée par l'entreprise prévue :

- soit dans la classification de la convention collective
- soit dans une liste d'actions prioritaires établie par la CPNE et figurant dans l'accord de branche sur la formation.
- soit inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP – un titre ou un diplôme)

Article 10 - Processus de mise en œuvre

La durée de la période de professionnalisation est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ; elle doit être cohérente avec l'objectif de professionnalisation recherché.

Toute période de professionnalisation sera définie après une évaluation préalable des connaissances et des savoir faire des salariés, une prise en compte de l'expérience des bénéficiaires et une étude personnalisée des parcours de formation possibles, dans le cadre de l'entretien professionnel, le parcours de formation devra être agréé par l'employeur.

Article 11 - Simultanéité des absences

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation est limité par la loi, sauf accord du chef d'entreprise ou d'établissement. L'employeur peut différer la demande si les limites d'absences simultanées sont dépassées.

Article 12 - Réalisation de la formation

Les actions de formation de la période de professionnalisation se déroulent durant le temps de travail.

Les actions peuvent également se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du DIF, soit de l'employeur après accord écrit du salarié dans le cadre de l'article L 932-1.

Dans les deux cas l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues (cf. article L 932-1).

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation minimale de formation, sous réserve des justificatifs nécessaires. Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

En cas d'utilisation du compte épargne temps, il sera fait application des dispositions prévues à l'accord de branche ou l'accord d'entreprise sur « le compte épargne temps ».

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation ne peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF que dans la limite de 80 heures sur l'année civile. Cette limite vaut également pour les salariés qui n'ont pas de DIF.

Dans ce cas, si les heures de formation sont effectuées en dehors du temps de travail, l'accord entre les parties comporte les engagements souscrits par l'employeur dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Article 13 - Procédure

Si le salarié souhaite bénéficier d'une action de professionnalisation, il adresse une demande écrite à l'employeur en précisant l'action de formation souhaitée entrant dans les actions éligibles telles que prévues à la rubrique « objet des périodes de professionnalisation » la durée, dates et heures, au moins 3 mois avant la fin de l'année civile, pour une formation devant se dérouler l'année suivante, pour permettre à l'employeur de procéder à l'évaluation prévue à l'article « processus de mise en œuvre » et , en cas d'avis favorable, d'en tenir compte dans le plan de formation.

Dans un délai de 1 mois maximum, l'employeur informe par écrit le salarié :

- soit de son accord y compris si l'action se situe pendant le temps de travail,
- soit de sa demande pour que l'action de formation intervienne en tout ou partie hors temps de travail, le salarié dispose alors d'un délai de 1 mois pour modifier par écrit sa demande à défaut il est considéré avoir renoncé à son action de formation,
- soit que la demande est différée conformément aux dispositions légales,
- soit de son refus motivé.

Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur, celui-ci précise par écrit au salarié l'action de formation, sa durée, les dates et heures. Le salarié dispose d'un délai de réflexion d'au maximum 1 mois pour faire connaître à l'employeur son accord par écrit.

Dans tous les cas la période de professionnalisation ne peut intervenir qu'après acceptation de prise en charge par l'organisme chargé d'assurer son financement. De même pour le financement des heures excédant les droits acquis au titre du DIF.

L'organisme collecteur doit faire connaître sa réponse à l'employeur au plus tard dans le mois qui suit la transmission de l'ensemble des éléments requis.

La mise en œuvre de la formation est soumise à un accord préalable de l'organisme de gestion des fonds pour sa prise en charge.

CHAPITRE III : LE TUTORAT

Article 14 - Dispositions relatives aux tuteurs

Les dispositions de cet article s'appliquent au tuteur visé dans le contrat et période de professionnalisation.

Un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le salarié dans l'entreprise. Il est choisi, dans les conditions prévues par la loi et l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. L'employeur peut être tuteur.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur ne peut suivre simultanément que deux salariés en contrat de professionnalisation.

Le tuteur, qui doit être informé du recrutement du salarié sous contrat, des conditions de sa formation et des moyens pédagogiques mis à sa disposition, a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider le salarié sous contrat pendant son séjour dans l'entreprise, ainsi que de veiller au respect de son emploi du temps en l'informant des droits et devoirs liés à sa situation de salarié,
- de coordonner et de contrôler les interventions des différentes personnes mobilisées dans le cadre de la réalisation du dispositif,
- d'assurer, dans les conditions prévues par le contrat, la liaison entre les organismes de formation et les salariés dont il a la responsabilité tutorale.

L'employeur veille à laisser le temps nécessaire au tuteur pour lui permettre d'assurer sa mission tout en continuant à assurer son emploi.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une information et d'une formation spécifique, le cas échéant. Cette formation est prise en charge par l'organisme collecteur agréé dans la limite des fonds disponibles.

Le fait de participer activement et efficacement à la formation de salariés devra entrer dans l'appréciation professionnelle des intéressés au sein de l'entreprise.

Les noms des tuteurs chargés d'assurer le suivi des jeunes en formation sont portés à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Une fois par an, l'entreprise présente au comité d'entreprise ou à défaut, aux délégués du personnel, le bilan des actions qui auront été menées dans le cadre de la professionnalisation et des missions confiées aux tuteurs.

CHAPITRE IV : DISPOSITIONS GENERALES

Article 15 - Dispositions financières

La prise en charge des dépenses exposées au titre des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation est faite par l'OPCA sur la base des montants définis en annexe.

Les dépenses exposées par les employeurs au-delà des montants fixés en annexe sont imputables sur la participation au financement de la formation professionnelle continue.

Article 16 – Consultation des représentants du personnel

Les représentants du personnel seront consultés sur les modalités de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation, notamment sur les choix et les objectifs et la définition du déroulement de la formation, selon la nature de la formation, hors ou pendant le temps de travail.

Article 17 - Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une 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 revoir dans un délai de 2 ans à compter de sa signature pour faire le bilan du présent accord et y apporter d'éventuels aménagements en fonction de ce bilan et des évolutions législatives ou règlementaires.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de sa signature par les organisations syndicales et patronales, avec effet au 1^{er} Octobre 2004.

Article 18 - Dépôt et extension

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

Fait à Paris le 11 Octobre 2005

FEDERATION DU NEGOCE AGRICOLE
représentée par M. CHESNEAU

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

FEDERATION DU NEGOCE AGRICOLE
représentée par M. TANNE

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

FEDERATION DU NEGOCE AGRICOLE
représentée par M. SAUTEREAU

**FEDERATION DES SYNDICATS CFTC
COMMERCE, SERVICE ET FORCE DE VENTE**
C.F.T.C. – CSFV représentée par M. PHILIPPE

FEDERATION NATIONALE DU LEGUME SEC
représentée par M. DUPUY

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

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

ANNEXE 1 A L'ACCORD DU 11 OCTOBRE 2005 RELATIF A LA PROFESSIONNALISATION

DISPOSITIONS FINANCIERES SPECIFIQUES pour la FNA

1- Financement des contrats de professionnalisation

L'OPCA de branche prend en charge, dans la limite des fonds disponibles, les coûts pédagogiques des actions de formation organisées dans le cadre du contrat de professionnalisation sur la base d'un forfait horaire de 10 €.

Pour les actions de formation suivies dans le cadre d'un CQP, ce forfait horaire est porté à 20 €.

2- Financement des périodes de professionnalisation

L'OPCA de branche prend en charge, dans la limite des fonds disponibles, les coûts pédagogiques des actions de formation organisées dans le cadre des périodes de professionnalisation sur la base d'un forfait horaire de 20 €.

3- Révision des forfaits

La CPNE de la branche proposera la révision périodique des forfaits à la Séction Paritaire Professionnelle (SPP).

4- Gestion des fonds dédiés à la professionnalisation, au DIF prioritaire, au tutorat et à l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

2% de ces fonds sont affectés aux dépenses de fonctionnement de l'Observatoire prospectif, comme fixé par le décret. Ce taux pourra être ajusté en fonction de l'évolution de la réglementation.

Le solde de ces fonds sera affecté annuellement, en cours d'année, entre les autres postes : contrats et périodes de professionnalisation, DIF prioritaire, tutorat, et autres dépenses imputables, par la CPNE de la branche en liaison avec l'OPCA et la Séction Paritaire Professionnelle (SPP) de la branche, afin de répondre au mieux aux besoins de financement des actions engagées par les entreprises.

ANNEXE 2 A L'ACCORD DU 11 OCTOBRE 2005 RELATIF A LA PROFESSIONNALISATION

DISPOSITIONS FINANCIERES SPECIFIQUES POUR LA FEDEPOM

1- Financement des contrats de professionnalisation

L'OPCA dont dépend l'entreprise prend en charge, dans la limite des fonds disponibles, les coûts pédagogiques des actions de formation organisées dans le cadre du contrat de professionnalisation sur la base d'un forfait horaire de 10 €.

Pour les actions de formation suivies dans le cadre d'un CQP, ce forfait horaire est porté à 15 €.

2- Financement des périodes de professionnalisation

L'OPCA dont dépend l'entreprise prend en charge, dans la limite des fonds disponibles, les coûts pédagogiques des actions de formation organisées dans le cadre des périodes de professionnalisation sur la base d'un forfait horaire de 15 €.

3- Révision des forfaits

La CPNE de la branche proposera la révision périodique des forfaits à la SPP dont relève FEDEPOM.