



Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles

11, rue de La Baume, 75008 PARIS - Tél. : 01.53.83.47.47 - Fax : 01.53.83.48.48

<http://www.fnsea.fr>

n/réf : REG1511955JL-LLLV/15-4817

Paris, le 21 avril 2015

11 MAI 2015

Département Affaires sociales
Service Emploi-Formation
L. A.R. 1A 106 480 6111 0

SNCEA/CFE-CGC
73, rue de Clichy
75009 PARIS

Monsieur,

Conformément aux dispositions de la loi relative au dialogue social du 4 mai 2004, nous vous notifions que l'avenant n° 7 du 09 janvier 2015 à l'Accord national en agriculture du 2 juin 2004 modifié sur la Formation professionnelle tout au long de la vie : FGA/CFDT, FGTA/FO, CFTC Agri, SNCEA/CFE/CGC, FNAF/CGT, afin de faire courir le délai dont vous disposez pour vous opposer à son application.

Restant à votre disposition, nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Claude COCHONNEAU

Président de la Commission Emploi de la F.N.S.E.A.

P.J. : 1.

**Avenant n°7 du 09 janvier 2015 à
l'Accord national en agriculture du
2 juin 2004 modifié sur
la Formation professionnelle tout au long de la vie**

Cet accord est conclu entre les organisations professionnelles et syndicales ci-après énumérées.

D'une part,

- La Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FNSEA)
- Fédération nationale des Entrepreneurs des Territoires (FNEDT)
- La Fédération Nationale du Bois (FNB)
- La Fédération des forestiers privés de France (FFPF)
- La Fédération Nationale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole (FNCUMA)
- L'Union Syndicale des Rouisseurs Teilleurs de Lin de France (USRTL)

d'autre part,

- La Fédération générale agroalimentaire CFDT
- La Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO
- La Fédération CFTC de l'agriculture
- Le Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE/CGC
- La Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT

PREAMBULE

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés agricoles, ont construit depuis de nombreuses années une politique de formation professionnelle volontariste pour favoriser le développement de la formation professionnelle en agriculture et répondre aux spécificités des secteurs agricoles.

L'ensemble des organisations signataires souhaite ainsi réaffirmer le caractère indispensable de la formation professionnelle continue pour l'adaptation au poste de travail, le maintien dans l'emploi, l'insertion professionnelle contribuant ainsi au développement des compétences et à la professionnalisation, tout en répondant aux besoins d'adaptation des entreprises.

En effet, les entreprises et les exploitations agricoles 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 consommateurs, de la sauvegarde et de la valorisation des produits agricoles, des évolutions des techniques de production et d'approvisionnement, aux exigences de qualité et environnementales.

Afin de pouvoir répondre à ces impératifs et compte tenu des contraintes des politiques agricoles nationales, européennes et internationales, les partenaires sociaux de l'agriculture ont décidé de définir des modalités de mise en œuvre d'une politique de formation professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir.

Le présent avenant a donc pour objet de définir les axes d'une politique de formation professionnelle pour instaurer une nouvelle dynamique et répondre aux nouvelles exigences fixées par la loi du 5 mars 2014.

A ce titre, les dispositions du présent avenant ont notamment pour objectif :

Handwritten signatures and initials of the signatories, including FNSEA, FNEDT, FNB, FFPF, FNCUMA, USRTL, CFDT, FO, CFTC, CFE/CGC, and CGT.

Le compte personnel de formation est ouvert à chaque salarié de la production agricole, âgés d'au moins seize ans¹. Ce compte est fermé lorsque le salarié est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et sa mobilisation doit être assurée par le salarié. Afin de garantir l'initiative personnelle de l'utilisation des heures acquises dans le cadre de ce compte, il ne pourra être mobilisé qu'à l'initiative de son titulaire.

Les heures acquises dans le cadre de ce compte visent le financement d'actions de formation dites éligibles au sens de l'article L 6323-6 du code du travail.

Article 7 : Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

Le compte personnel de formation est mobilisable quel que soit le statut de la personne, salarié ou à la recherche d'un emploi.

En cas d'absence pour congé maternité, de paternité et d'accueil d'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour maladie professionnelle ou accident du travail, cette période d'absence est intégralement prise en compte dans le calcul de ces heures.

Article 8 : Cumul des heures de formation

Le compte personnel de formation est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année, et le cas échéant, par abondements supplémentaires, selon des modalités définies ci-après :

Le compte est alimenté à hauteur de vingt-quatre heures par année travaillée à temps complet (base 1607 heures) jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures par année travaillée à temps complet, dans la limite de cent cinquante heures.

Dans le cas où le salarié n'aurait pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, le nombre d'heures affectées au compte personnel de formation sera calculé au prorata de son temps de travail effectif (si décimal, arrondi au chiffre supérieur).

L'employeur est dans l'obligation d'informer chaque année avant le 1^{er} mars l'OPCA compétent de la durée de travail à temps plein applicable à ses salariés lorsqu'elle n'applique pas la durée légale de travail.

Transition avec le DIF

Le droit individuel à la formation (DIF) disparaît au 1^{er} janvier 2015. Les heures acquises et non utilisées par le salarié, au titre du DIF, seront transférées sur son CPF dès le 1^{er} janvier 2015. Le salarié disposera d'une durée de 6 ans, soit jusqu'au 1^{er} janvier 2021, pour mobiliser ses heures. Les heures mobilisables au titre du DIF seront utilisées en premier lieu pour une action de formation mobilisant le CPF du salarié dans la limite de 150 heures.

Article 9 : Utilisation du compte personnel de formation

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son compte personnel de formation. Il doit obtenir l'accord de son employeur sur la formation souhaitée, sa durée, les dates et heures de l'action de formation dans le cas où elle a lieu, en totalité, pendant le temps de travail.

Le salarié adresse une demande écrite, 60 jours ou 120 jours dans le cas des formations supérieures à 6 mois, avant le début de la formation, dans la perspective de l'utilisation de son compte personnel de formation conformément aux modalités du présent accord. L'absence de réponse de l'employeur dans un délai 30 jours calendaires à la réception de la demande est considérée comme valant acceptation du choix de l'action de formation.

Dans le cas où la formation se déroule hors temps de travail, les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur.

¹ Cette référence peut être abaissée à quinze ans sous réserve de dérogation et de la possibilité d'identification des apprentis concernés par les organismes compétents.

Handwritten signatures and initials in black ink, including 'M', 'D', 'PT', 'PP', 'U', 'L', 'EP', and 'DP'.

L'article 14 devient l'article 13.

Au 5^e alinéa de cet article il est rajouté un 6^e point :

- «
- des jeunes ayant bénéficié d'un contrat d'avenir »

Dans ce même paragraphe, au point 5 la référence à l'article L 5134-19-1 du code du travail est remplacé par : « d'un contrat unique d'insertion ».

L'article 15 devient l'article 14.

Au paragraphe Nature de la formation, le 4^e tiré est ainsi modifié « - ou reconnue par un diplôme ou une certification inscrit au répertoire national des certifications professionnelles. »

L'article 16 devient l'article 15.

La première phrase est modifiée comme suit : « le forfait horaire de prise en charge du contrat de professionnalisation sera fixé par le Conseil d'administration de l'OPCA compétent sur proposition de la CPNE et avis de la SPS concernée. »

A la suite du deuxième alinéa il est ajouté un paragraphe rédigé ainsi : « L'article L. 6325-3-1 du code du travail issu de la loi du 5 mars 2014 prévoit que l'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner. Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au second alinéa et à l'article D. 6325-9 du code du travail, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. »

Le Chapitre 4 Les période de professionnalisation devient le Chapitre 5.

Il est ajouté dans l'introduction un paragraphe rédigé comme suit : « Les priorités de la branche sur ce dispositif sont définies chaque années par la CPNE compétente, en concertation avec les CPRE en lien avec les politiques régionales, les travaux menés par la SPS et, notamment, au regard des ressources dont dispose l'OPCA compétent. »

L'article 17 devient l'article 16 est son contenu est remplacé par :

« Peuvent bénéficier de périodes de professionnalisation les salariés suivant des formations:

- qualifiantes reconnues par les conventions collectives
- permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences
- permettant l'accès à une certification inscrite au RNCP »

L'article 18 devient l'article 17.

Dans le premier paragraphe, la référence à l'ancienne codification du code du travail est remplacée par, l'article L 6314-1

De même au paragraphe suivant les mots « du droit individuel à la formation » sont remplacé par : « du Compte personnel formation ».

L'article 19 devient l'article 18.

Au premier alinéa la première phrase est ainsi modifiée : « Le forfait de prise charge de la période de professionnalisation sera fixé par le Conseil d'administration de l'OPCA compétent sur proposition de la CPNE et avis de la SPS concernée.»

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large stylized signature, and several sets of initials such as PA, OS, GRS, EP, and others.

Cette première approche du travail en production agricole a un rôle de découverte des métiers de l'agriculture et d'orientation auprès de ce public. Elle facilite la construction d'un parcours professionnel au sein du secteur.

Ce dispositif est développé dans une convention cadre signée entre les signataires du présent accord et les Ministères du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social et de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt.

Après plusieurs années d'expérience dans la mise en œuvre de ce dispositif, les organisations syndicales et professionnelles souhaitent le renforcer afin de le rendre plus performant. Dans ce but les partenaires sociaux souhaitent inscrire le dispositif dans la perspective de faire découvrir les métiers les plus à même de favoriser l'insertion professionnelle dans le secteur de la production agricole. »

Son paragraphe intitulé « déclinaison régionale », alinéa 1 est modifié comme suit :

« Les CPRE, en liaison avec les délégations Pôle Emploi, définissent, au regard des données régionales, les stages pertinents de prérequis en fonction de la situation de l'emploi dans la région et des secteurs de production existants. Une validation des listes de formations devra être effectuée par la CPNE sur proposition des CPRE. »

La première phrase du paragraphe intitulé Coûts pédagogiques est modifié comme suit :

« Les coûts pédagogiques sont pris en charge par le FAFSEA sur la base d'un forfait fixé par son Conseil d'administration, sur proposition de la SPS agricole. »

Dans son paragraphe intitulé « Acquisition de droits à la formation », les termes droit individuel formation sont remplacé par : « compte personnel formation ».

A la suite, il est rajouté deux alinéas, rédigé comme suit : « Le salarié se verra également proposer à la fin de son stage la réalisation d'un état de son projet à travers le conseil en évolution professionnelle et dans les modalités fixées par celui-ci.

Cette disposition vise à contribuer avec les stagiaires à la définition d'un projet, conformément à leurs attentes et visant la réalisation de celui-ci dans la branche de la production agricole. »

Il est ajouté un Chapitre 8 :

Chapitre 8 La POE et la POEC

Dans le prolongement des réflexions menées sur la sécurisation des parcours professionnels, les organisations professionnelles et syndicales décident de poursuivre la mise en œuvre de la POE et de la POEC.

Elle est une étape de plus dans la construction d'un parcours menant vers l'emploi. La Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) permet à une entreprise de bénéficier d'une aide financière pour former un demandeur d'emploi, préalablement à son embauche, ou certains salariés en contrat aidé.

Bénéficiaires

- Toute entreprise ayant déposé une offre d'emploi auprès de Pôle emploi.
- Demandeur d'emploi inscrit à Pôle Emploi
- Salarié en CUI et en CDD d'insertion dans une SIAE (Structure d'insertion par l'activité économique)

Modalités

L'employeur doit s'engager à embaucher le candidat à l'issue de la POE. Il dépose une offre d'emploi auprès de son agence Pôle emploi. Le poste concerné doit être pourvu en :

- CDD d'une durée au moins égale à 12 mois ;
- CDI ;
- contrat de professionnalisation d'au moins 12 mois (en CDD ou en CDI)

Handwritten signatures and initials:
A large signature with 'BZ' below it.
Other initials: 'u', 'DB', 'PP', 'u', 'EP', 'BZ', 'M', 'BZ'.

Fait à Paris, le 9 janvier 2015,

FNSEA

FGTA/FO

B. LEROY

FNEDT

FGA/CFDT

Eric Pommageot

FNB

B. Piquier

SNCEA/CFE/CGC

B. PIRE

FNCUMA

FNAF/CGT

PH Penchot

USRTL

CFTC Agri

P. JARON

FFPF