

ACCORD CADRE NATIONAL SUR
LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE
Dans les organismes à but non lucratif, privés laïcs, gestionnaires d'établissements
d'enseignement agricole fonctionnant selon le rythme approprié ou à temps plein,

Entre les soussignés :

- Le Groupement des Organismes de Formation et de Promotion Agricoles
(G.O.F.P.A.)
94 avenue Général Leclerc 93500 PANTIN

D'une part,

Et

- La Fédération Générale de l'Agro-Alimentaire (F.G.A. / C.F.D.T.)
49 rue Simon Bolivar 75019 PARIS
- Le Syndicat National de l'Enseignement Chrétien (S.N.E.C. / C.F.T.C.)
12 Villa d'Esté 75013 PARIS
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture (F.G.T.A. / F.O.)
7 passage Tenaillé 75680 PARIS CEDEX 14
- Le Syndicat National de la Formation Permanente (S.N.F.P. / C.F.E.-C.G.C.)
Maison de la C.E.F.-C.G.C. 59663 rue du Rocher 75008 PARIS

- Le Syndicat National des Personnels de l'Enseignement et de la Formation Privée
(S.N.P.E.F.P./C.G.T.)
Case 544 - 263 rue de Paris 93515 MONTREUIL CEDEX

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

TS
#70
1
1

PREAMBULE

La formation est un investissement. Elle est l'un des moyens privilégiés pour que les salariés développent en temps opportun des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation.

Les parties contractantes considèrent également la formation professionnelle continue comme un droit individuel et collectif devant répondre aux aspirations professionnelles et personnelles des salariés.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux entendent ainsi rappeler les objectifs du dispositif de formation tout au long de la vie professionnelle.

SECTION 1 - LES ACTIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Article I.1 - Définitions

Chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

La mise en œuvre de ce principe s'effectue au travers de la formation professionnelle continue et d'une typologie d'actions de formation :

1. Les actions de lutte contre l'illettrisme et d'apprentissage de la langue française
2. Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle. Elles ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle ;
3. Les actions d'adaptation et de développement des compétences
 - a. Les actions d'adaptation de salariés à l'emploi. Elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
 - b. Les actions d'adaptation à l'évolution des emplois. Elles ont pour objet d'assurer une formation permettant de mieux exercer ou d'exercer une fonction ou un emploi.
4. Les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée.
5. Les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée.
6. Les actions de prévention. Elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant des travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise.
7. Les actions de conversion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente.
8. Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. Elles ont pour objet d'offrir aux travailleurs les moyens d'accéder à la culture, de maintenir

15
2014
S
S
S
S
S

ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative.

9. Les actions de formation continue relatives à la radioprotection des personnes prévues à l'article L.1333-11 du code de la santé publique.

10. Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel, et le cas échéant, un projet de formation.

11. Les actions permettant aux travailleurs de faire valoir les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNE de la branche, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L.335-6 du Code de l'éducation.

12. Les actions permettant l'acquisition d'une qualification :

a. Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L.335-6 du code de l'éducation ;

b. Soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche ;

c. Soit figurant sur une liste établie par la CPNE de la branche professionnelle.

13. Les actions de formation continue relatives au bien-être du salarié au travail (prévention des risques, gestes et postures).

Article L.2 - La Validation des Acquis de l'Expérience

20-Droit à la validation des acquis de l'expérience (VAE) :

Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valoir les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles.

21-Intégration dans le champ de la formation professionnelle continue :

Les actions mises en œuvre en vue de la validation des acquis de l'expérience sont celles définies dans l'article 1 ci-dessus.

22-Principe de la validation des acquis de l'expérience

Tout salarié qui a exercé pendant au moins trois ans, de façon continue ou non, une activité professionnelle, salariée, non salariée ou bénévole, en rapport avec l'objet de sa demande peut demander la validation des acquis de son expérience pour justifier tout ou partie des connaissances et aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme ou titre délivré au nom de l'Etat par un établissement d'enseignement supérieur.

Pour l'appréciation de la durée d'expérience requise, les périodes de formation initiale ou continue, quel que soit le statut de la personne, ainsi que les stages de formation en milieu professionnel effectués pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre, ne sont pas pris en compte.

23-Mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience

La VAE peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé de validation des acquis.

15
PLF
3
3

Elle peut être également mise en œuvre à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation. Dans ce cas, la validation ne pourra être réalisée qu'avec le consentement du salarié. Le refus opposé par ce dernier ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

24-Mise en œuvre du congé par le salarié

Pour bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience, le salarié doit formuler une demande d'autorisation d'absence.

Cette demande précise le diplôme, le titre ou le certificat de qualification postulé, et indique les dates, la nature et la durée des actions permettant au salarié de faire valider les acquis de leur expérience ainsi que la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification.

Cette demande doit être transmise à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation.

25-Réponse de l'employeur

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose de 30 jours pour faire connaître par écrit son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence.

Si l'employeur décide de reporter le congé, ce report ne peut excéder six mois à compter de la réception de la demande.

26-Délai de franchise

Le salarié qui a bénéficié d'une autorisation d'absence pour effectuer les actions de VAE ne peut prétendre, dans la même entreprise, obtenir une nouvelle autorisation dans le même but avant un an.

En revanche, cette autorisation n'est pas prise en compte dans le calcul du délai de franchise applicable au congé de bilan de compétences et au congé d'enseignement technologique ou professionnel.

27-Durée du congé

La durée du congé de VAE est de 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

La durée de ce congé ne peut pas être imputée sur la durée du congé payé annuel.

Ce congé est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits des intéressés en matière de congé payé annuel et de calcul de l'ancienneté dans l'entreprise.

A l'issue du congé, le salarié est tenu de remettre à son employeur une attestation de fréquentation effective délivrée par l'organisme de validation.

28-Rémunération et frais

Dès lors qu'il a obtenu d'un organisme paritaire agréé par la loi, la prise en charge des dépenses afférentes au congé, le salarié a droit à une rémunération équivalente à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite de 24 heures par action de validation.

La rémunération est versée par l'employeur qui est lui-même remboursé par l'organisme paritaire.

Les frais afférents à la validation sont pris en charge par l'organisme paritaire conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention.

4
81
17
02/11

29-Salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ont droit aussi au congé de VAF sous réserve de justifier d'une ancienneté minimum, à savoir :

- 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'aient été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années,
- dont quatre mois, consécutifs ou non, sous contrat à durée déterminée, au cours des douze derniers mois.

L'ancienneté acquise au titre des contrats d'insertion en alternance, des contrats d'apprentissage, des contrats d'accompagnement dans l'emploi, des contrats d'avenir et des contrats locaux d'orientation ne peut être prise en compte pour le calcul des quatre mois. Il en est de même des contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire. Ces dispositions s'appliquent également à l'ancienneté acquise au titre des CDD qui se poursuivent par des CDI.

La rémunération des congés de VAF des salariés titulaires d'un CDD, est versée non par l'employeur mais par l'organisme paritaire. Son montant est égal à un pourcentage du salaire moyen qu'a perçu l'intéressé au cours des quatre derniers mois sous contrat à durée déterminée.

Article I.3 - L'accès aux actions de formation

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi. Il peut également proposer des formations qui participent au développement des compétences. Cependant, le développement de la formation continue doit résulter aussi bien de l'initiative des établissements pour lesquels il est un élément fondamental de gestion, que de l'initiative individuelle qui permet aux salariés de mieux maîtriser leur carrière professionnelle.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est ainsi assuré :

- 1) à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation mentionné à l'article L.951-1 du code du travail
- 2) à l'initiative du salarié dans le cadre du congé de formation défini à l'article L.931-1 du code du travail ;
- 3) à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L.933-1 du code du travail.

SECTION II - LES OBJECTIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article II.1 - Les objectifs et priorités de la formation professionnelle dans le secteur

Actions prioritaires :
Pratiques éducatives et pédagogiques et adaptation à un nouveau public ;
Nouvelles technologies ;

Formation aux nouveaux emplois (ex : coordinateurs) ;
Animation, vie scolaire ;

Ces actions feront l'objet d'une révision annuelle dans le cadre de la C.P.N.E.

TS
CLM
S
R
S
S

Article II.2 - Le programme pluriannuel de formation
Dans le cadre du développement souhaitable d'une gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications, les politiques de formation des établissements prennent en compte, en fonction de leurs spécificités, les objectifs et les priorités de la formation professionnelle définis ci-dessus.

Les parties signataires incitent les établissements à élaborer un programme pluriannuel de formation qui tienne compte de ces objectifs et priorités. Ce programme définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre. Le programme pluriannuel est actualisé chaque année.

SECTION III - LE PLAN DE FORMATION

Article III.1 - Dispositions relatives au plan de formation
Le plan de formation de l'entreprise relève de la responsabilité de l'employeur. Son élaboration doit tenir compte des orientations et du projet de formation professionnelle de l'établissement. Il peut prendre en compte également les besoins de formation nés du DIF et des périodes de professionnalisation.

Le comité d'entreprise (à défaut les délégués du personnel) donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente, et sur le projet de plan pour l'année à venir (article L. 934-4 du Code du Travail).

Les actions de formation doivent concourir à développer les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis ci-dessus par la branche.

Article III.2 - Les typologies des actions du plan de formation
Les parties prennent en compte les dispositions légales définies à l'article L.932-1 du Code du travail.

A cet égard, il est confirmé que les actions de formation d'adaptation à l'emploi relèvent du plan de formation. Pourront notamment être développées dans le cadre du plan de formation des actions de formation, d'adaptation à l'évolution des emplois et des actions de développement des compétences.

Ces dernières peuvent être effectuées soit à l'initiative de l'employeur, soit au titre du droit individuel à la formation.

Le plan de formation de l'entreprise distingue trois catégories d'actions de formation :

1. Les actions d'adaptation au poste de travail
Ce sont toutes les actions de formation indispensables aux salariés pour remplir les missions et les tâches liées à leur poste de travail.
Elles se déroulent sur le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'entreprise.

6
TS
214
89
JF