

Brochure n° 3617

Convention collective nationale

IDCC : 7018. – ENTREPRISES DU PAYSAGE

ACCORD DU 3 FÉVRIER 2012
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : *AGRS1297145M*

IDCC : 7018

PRÉAMBULE

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a pour objectif à la fois de donner aux salariés le droit de se former tout au long de leur vie professionnelle pour renforcer leurs compétences et contribuer ainsi à la sécurisation des parcours professionnels et de permettre aux entreprises d'être plus performantes.

Ainsi, l'UNEP et les organisations syndicales représentatives au niveau national ont, dans un contexte économique fluctuant, la volonté de permettre aux salariés de pérenniser leur emploi, d'acquérir et de développer leurs compétences accompagnant la performance des entreprises.

Dans cet objectif, elles souhaitent développer l'attractivité des métiers, favoriser l'emploi, développer l'accès à la formation, favoriser la qualification des collaborateurs, anticiper sur les changements économiques et techniques, favoriser l'évolution professionnelle, veiller à la sécurisation des parcours professionnels, tout en assurant le respect de la diversité.

Elles considèrent que la formation est un facteur positif pour l'atteinte de ces objectifs et souhaitent initier une politique de formation adaptée aux problématiques spécifiques du secteur du paysage.

Ces spécificités impliquent la mise en place de dispositifs articulés sur les attentes et besoins des entreprises et des salariés.

Cette démarche de stratégie de la formation s'inscrit dans la continuité de la convention collective sur l'attractivité des métiers, la valorisation de la profession, la professionnalisation des salariés et leur évolution professionnelle.

Dès lors, les partenaires souhaitent se doter des instances appropriées pour mener une politique de formation réactive et adaptée à la typologie des entreprises, en particulier les TPE et PME.

Les parties visent ainsi à :

- attirer et intégrer dans les entreprises du secteur du paysage, des jeunes, des salariés en début de carrière et des salariés plus expérimentés, des seniors, des demandeurs d'emploi et privilégier l'emploi, le maintien et le développement des compétences des salariés porteurs d'un handicap ;
- concourir au maintien, au développement et à l'évolution des compétences des salariés du secteur du paysage.

Les enjeux économiques, technologiques, financiers, démographiques et humains auxquels les entreprises du paysage ont à faire face rendent ces objectifs vitaux pour l'ensemble du secteur.

Dans ce but, les accords qui les concrétisent s'appuient sur :

- les chiffres clés du secteur ;
- l'adaptation des moyens de la formation, notamment dans les entreprises de moins de 10 salariés ;
- l'accompagnement des TPE et PME sur la formation et le développement des compétences ;
- la connaissance des métiers du secteur du paysage pour mieux valoriser leur image auprès des jeunes ;
- la promotion de l'égalité d'accès des différents publics aux formations ;
- l'amélioration du pilotage de l'offre de formation, en contenu et en volume, au regard des besoins identifiés comme pertinents et prioritaires pour le développement des compétences, tant pour l'accès à l'emploi que pour le maintien dans l'emploi et les évolutions professionnelles.

CHAPITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET TERRITORIAL

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel et territorial

Le champ d'application du présent accord est le même que celui de la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008.

Le présent accord ainsi que l'ensemble des dispositions particulières s'appliquent aux salariés, quel que soit leur type de contrat.

Article 1.1

Continuité des accords

L'UNEP et les organisations syndicales représentatives au niveau national déclarent négocier le présent accord en application des dispositions des accords du 2 juin 2004 concernant la formation professionnelle en agriculture et la mutualisation des fonds de la formation de la production agricole et leurs avenants subséquents applicables au 31 octobre 2011, dont le champ professionnel couvre les entreprises visées par le présent accord.

Dans ce cadre, et à des fins d'actualisation et de meilleure lisibilité, les organisations syndicales et l'UNEP conviennent pour le champ d'activités défini à l'article 1^{er} du présent accord, de réécrire au sein de celui-ci les dispositions des accords précités.

CHAPITRE II

DÉSIGNATION DE L'OPCA

Article 2

FAFSEA

Le FAFSEA (fonds national d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles), dont le siège social est fixé au 153, rue de la Pompe, 75016 Paris, est l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) désigné par l'UNEP et les organisations syndicales représentatives au niveau national pour collecter et gérer les contributions financières des fonds de la formation professionnelle des entreprises du paysage.

CHAPITRE III

SECTION PARITAIRE SECTORIELLE DU PAYSAGE

Article 3

Section paritaire sectorielle du paysage

Conformément à l'article 9 de l'avenant n° 23 modifié du 23 novembre 2011 à l'accord du 23 novembre 1972 créant un fonds d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles, il est demandé la constitution au conseil d'administration du FAFSEA d'une section paritaire sectorielle du paysage. Elle est administrée paritairement.

Article 3.1

Composition de la section paritaire sectorielle du paysage

La section paritaire sectorielle du paysage compte un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et un nombre équivalent de représentants nommés par l'UNEP.

Le nombre de membres est fixé à 10 au maximum :

- 5 membres représentant le collège salariés ;
- 5 membres représentant le collège employeurs,

étant entendu que le nombre total de représentants de chaque collège doit être identique.

La faculté est offerte à l'UNEP et aux organisations syndicales de mandater un représentant en cas de défaillance des membres titulaires.

La durée du mandat est de 2 ans.

La section paritaire sectorielle est constituée de 10 membres au maximum dont un président et un secrétaire général appartenant chacun à un collège.

La présidence et le secrétariat général sont assurés alternativement par un représentant de l'UNEP et un représentant d'une organisation syndicale de salariés.

La première présidence est assurée par un représentant de l'UNEP, le poste de secrétaire général par un représentant du collège salarié.

Article 3.2

Fonctionnement

La section paritaire peut proposer au conseil d'administration la constitution, dans le respect des conditions et modalités définies à l'article 10.2.1 de l'avenant n° 23 modifié du 23 novembre 2011 à l'accord du 23 novembre 1972, d'un ou plusieurs groupes de travail paritaires nationaux.

Une délibération de la section paritaire sectorielle du paysage est nécessaire pour créer tout groupe de travail. Cette délibération sera ensuite transmise au conseil d'administration du FAFSEA pour approbation.

La section paritaire se réunit autant que de besoin et à la diligence de l'un des deux collèges au minimum 2 fois par an à la majorité qualifiée pour chacun des deux collèges.

Une convocation signée par le président et le secrétaire général, comportant le projet d'ordre du jour, est adressée par courrier ordinaire ou électronique aux membres de la section paritaire sectorielle paysage au moins 15 jours avant la date de la réunion.

Les documents et pièces diverses nécessaires aux délibérations sont joints à la convocation ou, à défaut, remis au début de la séance. Le projet de procès-verbal de la réunion précédente est obligatoirement joint à la convocation.

Article 3.2.1

Quorum et vote

La section paritaire ne peut valablement délibérer qu'aux conditions de quorum suivantes :

- le collège salarié doit être représenté par au moins 3 membres physiquement présents et représentant 3 organisations syndicales reconnues représentatives au plan national ;
- le collège employeur doit être représenté par au moins 3 de ses membres physiquement présents.

Les décisions de la section paritaire sectorielle sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Les membres peuvent se faire représenter par un membre présent appartenant au même collège. A cet effet, le mandataire doit être porteur d'un mandat écrit, signé par le mandant, et accepté par le mandataire. Le mandant doit préciser la date de réunion pour laquelle il a été établi.

Il est procédé à un vote chaque fois que cela est demandé par un membre de la section paritaire sectorielle. Une demande de vote à bulletins secrets présentée par un ou plusieurs membres est acceptée de plein droit.

A l'occasion de chaque décision, les représentants de l'UNEP pour le collège employeurs et les représentants des organisations de salariés pour le collège salariés, doivent disposer du même nombre de voix.

Pour égaliser le nombre de voix dans chaque collège, la règle suivante est appliquée : chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au produit : nombre de présents et de représentés de l'UNEP pour le collège employeur × nombre de présents et de représentés des représentants des organisations syndicales pour le collège salarié.

Chaque membre dispose d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents ou représentés du collège auquel il n'appartient pas.

Article 3.2.2

Secrétariat

Le secrétariat administratif est assuré par le FAFSEA, étant entendu que les frais correspondants font partie des frais de fonctionnement de la section.

Par ailleurs, un représentant du FAFSEA participera aux travaux de la section paritaire sectorielle du paysage.

Article 3.2.3

Relevé des propositions et procès-verbal

Article 3.2.3.1

Relevé de propositions

Après validation par le bureau de la section paritaire sectorielle du paysage, le relevé de propositions signé par le directeur général du FAFSEA est adressé par courrier simple ou courrier électronique :

- aux membres de la section paritaire sectorielle ;
- aux membres du conseil d'administration paritaire.

Article 3.2.3.2

Procès-verbal

Un procès-verbal est établi à l'issue de chaque réunion de la section paritaire sectorielle du paysage et transmis dans un délai de 1 mois après la réunion. L'approbation du procès-verbal est inscrite au premier point de l'ordre du jour de la prochaine séance de la section paritaire sectorielle.

Article 3.3

Missions de la section paritaire sectorielle du paysage

En application des dispositions légales et de l'article 10 de l'avenant n° 23 modifié du 23 novembre 2011 à l'accord du 23 novembre 1972, la section paritaire sectorielle du paysage favorisera toutes actions concourant au développement de l'emploi, de la formation professionnelle continue, de la sécurisation des parcours professionnels et de la gestion des compétences dans les entreprises du paysage.

La section paritaire sectorielle du paysage a pour mission notamment de :

- proposer au conseil d'administration du FAFSEA, autant de fois que nécessaire et au minimum une fois par an, les critères, conditions, taux de prise en charge et priorités des actions de formation et entrant dans le champ d'application des dispositions légales visées en l'espèce par le code du travail, dans le cadre d'un suivi par section comptable et selon les règles de gestion applicables au FAFSEA.

Les décisions prises par le conseil d'administration du FAFSEA relatives aux propositions de la section paritaire sectorielle du secteur du paysage sont transmises par celui-ci aux organes paritaires régionaux communs (OPRC) ;

- proposer au conseil d'administration du FAFSEA, autant de fois que nécessaire et au minimum 1 fois par an, des actions collectives de formation adaptées aux besoins des entreprises.

Les missions de la section paritaire sectorielle du paysage sont exercées conformément aux dispositions de l'article 10.1 de l'avenant n° 23 modifié du 23 novembre 2011 à l'accord constitutif du FAFSEA du 23 novembre 1972.

Afin d'assurer la bonne réalisation des missions de la section paritaire sectorielle du paysage, les services du FAFSEA apportent, conformément aux dispositions de l'article 10.1 précité et au minimum tous les 3 mois, tous les détails techniques et éléments de gestion (au minimum, ceux annexés à l'avenant n° 23 modifié du 23 novembre 2011 à l'accord du 23 novembre 1972).

La bonne réalisation des missions dans le cadre indiqué à l'alinéa 2 du présent article implique pour la section paritaire sectorielle du paysage notamment de :

- identifier et proposer au conseil d'administration les besoins spécifiques des entreprises et salariés du secteur du paysage ;
- sélectionner et proposer au conseil d'administration des domaines de formation devant être couverts par l'offre de formation collective à destination des TPE, PME ;
- identifier et proposer au conseil d'administration des préconisations concernant les actions et les publics prioritaires ;
- élaborer et proposer au conseil d'administration des préconisations concernant l'offre de formation collective ;
- identifier toute action de formation pertinente au regard de l'évolution technologique, professionnelle et réglementaire applicable au secteur ;
- identifier toutes actions de nature à accompagner les entreprises dans leur politique d'emploi, de formation, et de développement des compétences des salariés ;
- rechercher des partenaires financiers permettant d'amplifier les actions du secteur du paysage ;
- identifier et proposer au conseil d'administration les préconisations concernant les procédures relatives au choix des prestataires externes pour les actions nationales mises en œuvre par le FAFSEA pour le secteur du paysage ;
- sélectionner et proposer au conseil d'administration des prestataires externes intervenant sur les domaines retenus par le secteur du paysage ;
- élaborer et proposer au conseil d'administration des modes d'accompagnement des TPE et PME dans l'identification de leurs besoins de formation et la mise en œuvre de leur politique de formation ;

- identifier et proposer au conseil d’administration les CFA destinataires des fonds de la professionnalisation selon les règles financières proposées par la section ;
- analyser les indicateurs fournis par les services du FAFSEA afin de faire évoluer les orientations et priorités du secteur du paysage ;
- analyser le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions concernant la section paritaire sectorielle du paysage ;
- analyser le suivi des financements accordés au secteur du paysage.

Par ailleurs, les services du FAFSEA apporteront :

- une fois par an, les moyens d’identification de la collecte des entreprises du secteur, et
- une fois au minimum par trimestre, l’ensemble des détails techniques et de gestion selon les indicateurs proposés au conseil d’administration par la section paritaire sectorielle du paysage.

Article 3.4

Règlement intérieur

La section paritaire sectorielle du paysage peut se doter d’un règlement intérieur qui est, après adoption, soumis à l’approbation du conseil d’administration paritaire, au vu de sa conformité réglementaire et conventionnelle.

CHAPITRE IV

INFORMATION ET ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 4

Entretien professionnel

Au regard de l’évolution du marché des entreprises, des exigences environnementales, des technologies, de la concurrence, le développement des compétences des salariés est un enjeu essentiel des entreprises pour leur permettre d’être performantes et assurer leur croissance.

L’entretien professionnel est un moment privilégié d’échange qui doit favoriser l’appétence à la formation et permettre aux salariés d’évoluer dans leur carrière.

Dès lors, les salariés doivent bénéficier d’un entretien professionnel tous les ans notamment pour :

- les nouveaux embauchés, durant leurs 3 ou 5 premières années dans l’entreprise ;
- l’ensemble du personnel, lorsque l’entreprise a été dans l’obligation de procéder à des restructurations ayant comme conséquences des mutations professionnelles et/ou des changements de métiers, et ce durant une période de 3 années au minimum ;
- les personnels connaissant des difficultés d’adaptation du fait d’accident ou de maladie nécessitant des modifications/adaptations de postes, et ce durant une période de 3 années au minimum.

Cet entretien a lieu, soit à l’initiative du salarié et doit se réaliser dans les 3 mois à compter de la date de la demande, lorsque la périodicité de 2 ans est arrivée à terme, soit à l’initiative de l’employeur ou de l’un de ses représentants.

Cet entretien pourra porter notamment sur :

- les objectifs professionnels du salarié, sur la période qui vient de s’écouler et pour la période à venir
- les réalisations du salarié ;
- les compétences du salarié au regard de son métier dans l’entreprise ;
- les compétences du salarié au regard de ses performances ;
- le bilan des actions de formation réalisées depuis le précédent entretien ;
- les possibilités d’évolution à court, moyen et long terme, et leurs modalités de mise en œuvre ;

– les actions de formation à engager à court, moyen et long terme, et à classer par priorité.

La préparation et la tenue de l'entretien professionnel ont lieu pendant le temps de travail et l'entretien est mis en œuvre au sein de l'entreprise.

Les personnels chargés de conduire ces entretiens doivent être formés à leur mission d'encadrement et notamment à la conduite d'entretien, doivent maîtriser les référentiels emplois compétences des métiers de l'entreprise, s'ils existent, et doivent être informés de la stratégie de formation de leur entreprise et des différents dispositifs de formation.

Les modalités précises de la préparation, de la tenue et de la formalisation du compte rendu de l'entretien professionnel sont définies au sein de chaque entreprise.

Les outils proposés par le FAFSEA sont à disposition des entreprises.

Article 5

Bilan d'étape professionnel

Le bilan d'étape professionnel contribue à la sécurisation des parcours professionnels.

Dès lors, tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans la même entreprise peut bénéficier tous les 5 ans, à sa demande, d'un bilan d'étape professionnel.

Le bilan d'étape professionnel a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié de connaître ses capacités professionnelles et à son employeur de déterminer les objectifs de professionnalisation du salarié.

Article 6

Bilan de seconde partie de carrière

La section paritaire sectorielle du paysage propose au conseil d'administration les modalités de mise en œuvre et de financement pour favoriser le déploiement de cet outil auprès des salariés.

Tout salarié ayant au minimum 2 années d'ancienneté a droit, à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit son 45^e anniversaire, à un entretien de 2^e partie de carrière avec son responsable hiérarchique. Cet entretien doit ensuite être renouvelé tous les 5 ans.

Cet entretien a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant.

Ce bilan devra permettre :

- de concrétiser le développement d'un nouveau champ de compétences, d'une formation, ou d'une actualisation de ses connaissances et de son expérience ;
- d'articuler projet professionnel, attentes, centre d'intérêt et possibilités de l'entreprise ;
- de faire le point sur un éventuel aménagement des conditions d'emploi (aménagement de poste, aménagement d'horaires, tutorat, ou toute autre adaptation prenant en compte l'expérience professionnelle du salarié) et de l'évolution des rémunérations ;
- d'envisager et d'anticiper les conditions du passage à la retraite ;
- de construire les modalités de transmission des savoirs d'expérience.

Article 7

Bilan de compétences

Au-delà de l'entretien professionnel et du bilan d'étape professionnel, chaque salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences afin d'avoir le diagnostic d'un conseiller extérieur à l'entreprise sur ses compétences, ses aptitudes et ses motivations. Dans le cadre de ce bilan, le salarié peut ensuite construire un projet professionnel à court ou à moyen terme, accompagné ou non d'un projet de formation ou de VAE.

Chaque salarié peut bénéficier d'un congé bilan de compétences (CBC) après 5 ans, consécutifs ou non, d'ancienneté en qualité de salarié, dont 1 an minimal d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie. Cette possibilité est renouvelable tous les 5 ans.

Toutefois, un bilan de compétences peut être établi pour les salariés concernés par les dispositifs spécifiques de branche proposés au conseil d'administration par la section paritaire sectorielle du paysage.

En tout état de cause, après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre selon les dispositions du présent article.

Le bilan de compétences s'effectuera dans le cadre du congé bilan de compétences (CBC), ou dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) si le salarié n'a pu bénéficier d'un congé de bilan de compétences (CBC).

Le contenu ainsi que les modalités de déroulement du bilan de compétences sont définis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 8

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Le secteur du paysage s'engage à développer la pratique de la VAE comme un outil au service de la gestion individuelle des carrières et la gestion collective des emplois.

A ce titre, il est convenu de favoriser une démarche concertée entre les employeurs et les salariés pour aider au développement de la VAE.

La VAE permet notamment à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience en vue de l'obtention :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- d'un certificat de spécialisation (CS) de la branche.

Le secteur du paysage mettra en œuvre les dispositions suivantes pour faciliter l'accès à la VAE :

- l'information et la communication auprès des entreprises et des salariés ;
- la mise en œuvre prioritaire des formations complémentaires en vue d'obtenir les diplômes, titres, CQP ;
- le financement par le FAFSEA des démarches et de la constitution du dossier pour le salarié et des jurys de validation, dans le respect des dispositions des articles R. 6422-9 et R. 6422-10 du code du travail.

Article 8.1

Participation au jury d'examen

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, ou de délivrance de certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles, ou de certifications de branche, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury sous réserve du délai de prévenance.

Article 8.2

Financement des dépenses de participation au jury d'examen

Les dépenses afférentes à la participation à un jury d'examen, de validation des acquis de l'expérience ou de certificat de qualification professionnelle sont couvertes par le FAFSEA, selon les modalités proposées au conseil d'administration par la section paritaire sectorielle du paysage et pourront porter sur les natures de frais suivantes :

- les frais de transport et d'hébergement ;
- la rémunération des salariés ;
- les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles.

Article 9

Passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié peut inventorier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord encouragent à ce que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation, qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Dans le respect des évolutions législatives et réglementaires, ce passeport formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise, de contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels, de bilans d'étape professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

Les salariés ont à leur disposition le modèle de passeport formation sous format électronique sur le site du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), d'Agripass ou de tout autre document réalisé par le secteur du paysage.

CHAPITRE V

ACCÈS À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 10

Actions prioritaires du secteur du paysage et financement

Afin de faciliter l'accès à la formation des salariés, en particulier dans les TPE - PME, l'UNEP et les organisations syndicales représentatives au niveau national, au sein de la section paritaire sectorielle du paysage, proposent au conseil d'administration un plan d'actions prioritaires et des publics prioritaires.

Le FAFSEA communique sur décision du conseil d'administration, auprès des entreprises et des salariés selon les techniques les plus appropriées, les priorités qui auront été acceptées après avoir été proposées au conseil d'administration par la section paritaire sectorielle du paysage, pour en assurer la diffusion maximale.

L'UNEP et les organisations syndicales rappellent leur attachement à la qualité du service de proximité réalisé par le FAFSEA, en particulier vers les TPE - PME, pour les accompagner dans leurs démarches de développement de l'emploi et des compétences.

Article 11

Programme pluriannuel de formation

Dans le cadre du développement d'une gestion anticipée des compétences, les politiques de formation des entreprises pourront prendre en compte, en fonction de leurs spécificités, les objectifs et les priorités de la formation professionnelle proposés au conseil d'administration par le secteur du paysage.

Les parties incitent les entreprises à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation qui tient compte de ces objectifs et des priorités ainsi que des perspectives économiques et démographiques, et de l'évolution des investissements, des technologies et des modes d'organisation du travail.

Ce programme, s'il est établi, définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, est consulté sur ce programme pluriannuel de formation et sur les conditions de son déroulement.

Cette consultation, au cours de laquelle l'entreprise précise les buts poursuivis par ce programme au regard des éléments cités ci-dessus, a lieu dans le dernier trimestre précédant la période pluriannuelle susvisée. Cette consultation se fait au cours de l'une des deux réunions spécifiques prévues à l'article L. 2323-34 du code du travail.

Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux institutions représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

Article 12

Plan de formation

Article 12.1

Consultation des instances représentatives du personnel

Dans le cadre de la réglementation en vigueur, les institutions représentatives du personnel, quand elles existent, seront consultées chaque année sur :

- le bilan de formation de l'année précédente ;
- le suivi de l'exécution du plan de formation de l'année en cours ;
- les orientations générales en matière de formation et le projet de plan de formation de l'année à venir, précisant les objectifs poursuivis ainsi que le calendrier de mise en œuvre ;
- les actions de formation distinguées selon les 2 catégories suivantes :
 - celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
 - celles qui correspondent à des actions liées au développement des compétences.

Article 12.2

Composition du plan de formation par nature d'actions de formation

Le plan de formation de l'entreprise est régi par les dispositions de l'article L. 6313-1 du code du travail. Il est composé des actions de formation suivantes :

1. 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.

2. Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés. Elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement des compétences des salariés.

3. Les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée.

4. 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 les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise.

5. 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 ou à des travailleurs non salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles.

6. Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. Elles ont pour objet d'offrir aux salariés les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative.

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

8. Les actions de formation relatives à l'économie de l'entreprise. Elles ont notamment pour objet la compréhension par les salariés du fonctionnement et des enjeux de l'entreprise.

9. Les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié.

10. Les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française.

Entrent également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, les actions permettant de réaliser un bilan de compétences. Elles ont pour objet de permettre à des salariés 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.

Il en est de même des actions permettant aux travailleurs de faire valider 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 commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles.

a) Actions de formation et temps de travail

Les actions d'adaptation au poste de travail ont lieu pendant le temps de travail et sont rémunérées au taux normal.

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Elles sont regroupées avec les actions d'adaptation au poste de travail.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite, par année civile et par salarié, de 80 heures ou pour les personnels au forfait jours, de 5 % de leur forfait.

b) Allocation de formation

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de la rémunération nette de référence, conformément au décret n° 2004-871 du 25 août 2004 ; le salaire horaire de référence pour le montant du calcul de l'allocation est déterminé par le rapport constaté entre le total des rémunérations nettes versées au salarié par son entreprise au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation et le nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes 12 derniers mois.

Article 12.3

Prise en charge financière

Les montants de prise en charge au titre des fonds mutualisés dont dispose le FAFSEA sont proposés au conseil d'administration par la section paritaire sectorielle du paysage en fonction des disponibilités et priorités de branche et conformément aux dispositions légales en vigueur, en particulier celles relatives aux compétences des sections paritaires sectorielles.

Article 13

Diagnostics entreprises

Les entreprises, prioritairement les TPE et les PME, peuvent bénéficier de diagnostics formation et GPEC financés par le FAFSEA selon les dispositions proposées par la section paritaire sectorielle du paysage au conseil d'administration du FAFSEA et dans la limite des moyens négociés avec l'Etat dans le cadre des conventions d'objectifs et de moyens.

Article 14

Ingénierie de certification

Le financement des frais d'ingénierie de certification professionnelle (CQP notamment) sera pris en charge par le FAFSEA selon les règles arrêtées par le conseil d'administration au vu des propositions faites par la section paritaire sectorielle du paysage.

Article 15

Actions de formation à la sécurité

Les actions de formation à la sécurité seront prises en charge par le FAFSEA selon les règles arrêtées par le conseil d'administration au vu des propositions faites par la section paritaire sectorielle du paysage au conseil d'administration, en application des textes et accords en vigueur.

Article 16

Droit individuel à la formation (DIF)

Principe :

Tout salarié à temps plein titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation. Ce droit est d'une durée de 20 heures.

Le DIF est défini comme un outil de professionnalisation et de renforcement des parcours de formation, dont le salarié a l'initiative.

Les salariés concernés sont les suivants :

- le bénéficiaire du DIF est ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ayant une ancienneté minimale de 12 mois dans l'entreprise qui l'emploie ;

- tout salarié sous contrat à durée déterminée, à l'exclusion du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, peut bénéficier d'un DIF calculé *pro rata temporis*, subordonné à une ancienneté de 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois civils.

Cette durée de 20 heures est portée à 24 heures pour les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ayant :

- soit plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- soit plus de 45 ans ;
- soit n'ayant pas de diplôme au moins égal au niveau V de l'éducation nationale ou de certificat de qualification professionnelle.

La condition d'ancienneté s'apprécie au 1^{er} janvier de chaque année. Pour l'appréciation de la condition d'ancienneté du droit individuel à la formation, tout salarié embauché entre le 1^{er} janvier et le 30 juin de l'année précédant le 1^{er} janvier de l'année considérée est réputé avoir 1 an d'ancienneté. Tout salarié embauché entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre est réputé avoir 1 an d'ancienneté au 1^{er} janvier de la deuxième année civile suivant celle de son embauche.

Ainsi un salarié embauché entre le 1^{er} janvier et le 30 juin de la même année est réputé avoir 1 an d'ancienneté au 1^{er} janvier de l'année N + 1 ; un salarié embauché entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre de la même année est réputé avoir 1 an d'ancienneté au 1^{er} janvier de l'année N + 2.

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.

Le salarié titulaire d'un contrat intermittent bénéficie du droit individuel à la formation au prorata de son temps annuel de travail.

Article 16.1

Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

En cas d'absence pour congé sabbatique, congé sans solde supérieur à 1 mois, congé pour création d'entreprise, congé parental, congé individuel de formation au cours de 1 année, le droit individuel à la formation du salarié est calculé au prorata du temps de présence pendant l'année considérée.

En cas d'absence pour maladie ou accident de la vie privée, accident de trajet, d'une durée supérieure à 4 mois, le droit individuel à la formation du salarié est calculé au prorata du temps de présence pendant l'année considérée.

Pour tout autre motif de suspension du contrat y compris en cas de congé de maternité, le droit individuel à la formation est maintenu intégralement.

Article 16.2

Cumul des heures de formation

Le nombre d'heures de formation que peut cumuler un salarié au titre du droit individuel à la formation s'apprécie en totalisant le nombre d'heures acquis chaque année et non utilisé par le salarié dans la limite maximale de 120 heures, et ce pendant au maximum 6 ans, dans la limite maximale de 144 heures s'il entre dans les bénéficiaires, pendant au maximum 6 ans.

Pour les salariés à temps partiel et pour les salariés titulaires d'un contrat intermittent, le nombre cumulé est égal aux heures acquises chaque année par le salarié au prorata de son temps de travail dans la limite de 120 heures, quel que soit le nombre d'années cumulées pour atteindre ce plafond.

Un salarié peut utiliser sur une même année son droit individuel à la formation pour suivre une formation d'une durée supérieure à 20 heures (ou 24 heures s'il entre dans les bénéficiaires) dans la limite de 120 heures (ou de 144 heures), s'il a cumulé un nombre d'heures au moins équivalent à la durée de la formation. Pour évaluer le nombre d'heures cumulé, le salarié prend en compte les

heures de l'année en cours, quelle que soit la date de début de la formation au cours de cette même année.

Un salarié à temps partiel ou titulaire d'un contrat intermittent peut utiliser son droit individuel à la formation pour une durée supérieure au nombre d'heures acquis par lui au cours de l'année en cours, s'il a cumulé au cours des années précédentes dans la limite de 120 heures, sans limitation de nombre d'années, un nombre d'heures, augmenté des heures de l'année en cours, au moins équivalent à la durée de la formation.

Article 16.3

Droit individuel à la formation des contrats à durée déterminée

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation calculé *pro rata temporis*, après 4 mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Article 16.4

Utilisation du droit individuel à la formation

La mise en œuvre du DIF permet, entre autres, la réalisation d'actions de formation, inscrites au plan de formation de l'entreprise, ou toutes actions de formation arrêtées par le conseil d'administration après avoir été proposées par la section paritaire sectorielle du paysage au conseil d'administration. La mise en œuvre du DIF peut aussi être réalisée dans le cadre de périodes de professionnalisation, du bilan de compétences et de la VAE.

L'utilisation du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. En conséquence, chaque salarié est informé annuellement par écrit du total des droits acquis et disponibles au titre du dispositif du DIF.

Selon les termes de l'article L. 6323-11 du code du travail, les actions de formation réalisées au titre du DIF se déroulent hors temps de travail.

Cependant, le DIF pourra être utilisé en tout ou partie sur le temps de travail.

Si le salarié adresse une demande écrite d'utilisation de son droit individuel à la formation, l'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 1 mois est considérée comme valant acceptation du choix de l'action de formation.

a) Accord de l'employeur et du salarié

Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit. Il pourra être utilisé un document établi par l'organisme paritaire collecteur de la contribution affectée au droit individuel de formation.

Les heures de formation suivies en dehors du temps de travail ne constituent pas un temps de travail. Elles donnent lieu au versement de l'allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié pour le temps correspondant selon les modalités fixées à l'article L. 6321-10 du code du travail.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération selon les modalités fixées par le code du travail.

b) Refus de l'employeur

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il refuse au salarié le suivi de l'action de formation.

Si le salarié est âgé de 50 ans et plus, l'employeur ne peut refuser l'action de formation demandée par celui-ci dès lors que cette action est conforme aux dispositions du présent accord dans la limite des fonds disponibles du FAFSEA.

Après le refus par l'employeur 2 années civiles consécutives, le salarié peut s'adresser à l'organisme paritaire collecteur du congé individuel de formation pour demander la prise en charge de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis pour la prise en charge par ledit organisme.

Si l'organisme paritaire collecteur du congé individuel à la formation accepte la demande du salarié, il en informe le salarié, l'employeur et l'organisme collecteur du droit individuel à la formation. Celui-ci verse à l'organisme collecteur du congé individuel, pour le compte de l'employeur, le montant de l'allocation de formation correspondant à la durée de la formation dans la limite des droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés selon les modalités fixées par le code du travail.

Article 16.5

Financement mutualisé du droit individuel à la formation

Les montants de prises en charge sont arrêtés par le conseil d'administration après propositions de la section paritaire sectorielle du paysage en fonction des disponibilités financière et des priorités du secteur du paysage.

Article 16.6

Portabilité du droit individuel à la formation

Article 16.6.1

Portabilité du DIF en cas de licenciement

En cas de licenciement sauf pour faute lourde, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF pendant la période de préavis, pour une action de formation, un bilan de compétences ou une VAE. Dans ce cas, la formation est réalisée pendant le temps de travail.

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage et non consécutive à une faute lourde, les sommes correspondant à la valorisation des heures acquises et non utilisées au titre du droit individuel à la formation pourront être mobilisées pendant la période de prise en charge par l'assurance chômage, ou dans les 2 ans qui suivent l'embauche du salarié dans la nouvelle entreprise.

La prise en charge des montants financiers sera proposée au conseil d'administration par la section paritaire sectorielle du paysage au vu des informations et éléments financiers transmis par le FAFSEA ainsi qu'au regard des priorités du secteur.

Les montants de prises en charge sont arrêtés par le conseil d'administration du FAFSEA après propositions de la section paritaire sectorielle du paysage.

Article 16.6.2

Portabilité du DIF en cas de démission

Le salarié ayant démissionné bénéficie du transfert de son solde de droit individuel à la formation non utilisé si l'interruption entre la fin de son contrat à durée indéterminée et un nouveau contrat à durée indéterminée avec un employeur relevant du champ d'application de l'accord et versant sa contribution au même organisme paritaire collecteur que le précédent employeur du salarié est inférieure à 3 mois.

Article 16.6.3

Financement

Au vu des propositions de la section paritaire sectorielle du paysage réalisées en fonction des priorités du secteur et selon les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le

FAFSEA prendra en charge l'action mise en œuvre, selon les montants de prises en charges arrêtés par le conseil d'administration, dans les cas suivants :

- lorsque le salarié est demandeur d'emploi, et qu'il est issu d'une entreprise du paysage dans laquelle il a acquis ses droits, et qui verse ses cotisations au FAFSEA ;
- lorsque le salarié est embauché dans une nouvelle entreprise appartenant au secteur du paysage, et qui verse ses cotisations au FAFSEA.

Article 16.7

Certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur mentionne sur le certificat de travail prévu à l'article L. 1234-19 du code du travail, dans des conditions fixées par décret, les droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation, ainsi que l'organisme collecteur paritaire compétent pour verser les sommes prévues à l'article L. 6323-18 du code du travail.

Article 17

Congé individuel de formation (CIF)

Les dispositions relatives au congé individuel de formation sont celles applicables dans le secteur agricole, en application de l'accord sur le financement du congé individuel de formation du 24 mai 1983 modifié et par accord du 18 juillet 2002 sur les saisonniers.

En application de l'article L. 6322-64 du code du travail, les salariés pourront suivre une formation au titre du CIF, hors temps de travail, dès lors seuls les coûts pédagogiques seront pris en charge.

CHAPITRE VI

DÉVELOPPEMENT DE LA PROFESSIONNALISATION ET DE L'APPRENTISSAGE

Article 18

Contrats de professionnalisation

Les parties signataires décident de mettre en œuvre les contrats de professionnalisation selon les modalités définies par le code du travail et dans le présent chapitre.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes et des demandeurs d'emploi en associant formation et acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles.

Article 18.1

Objectifs et publics visés

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation est destiné :

- aux jeunes de moins de 26 ans, sans qualification professionnelle ou avec une qualification insuffisante pour les métiers de la branche ou à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder à ces métiers ;
- aux demandeurs d'emploi inscrits à Pôle 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 RSA, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- aux personnes n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Il a pour objectif d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est à durée indéterminée, il débute par une action de professionnalisation.

Article 18.2

Durée de l'action de professionnalisation

La durée de l'action de professionnalisation, quel que soit le type de contrat, est comprise entre 6 à 12 mois ; elle pourra être portée à 24 mois pour :

- les jeunes de moins de 26 ans, sans qualification professionnelle ou avec une qualification insuffisante pour les métiers du secteur du paysage ou à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers du secteur du paysage ;
- les demandeurs d'emploi, âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, ainsi que pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- aux personnes n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les formations ou parcours professionnalisants permettant d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un CQP ;
- les personnes souhaitant acquérir une qualification supérieure à celle qu'elles ont acquise.

Article 18.3

Durée de la formation

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation doivent être d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans être inférieure à 150 heures.

Toutefois, la durée de l'action de formation peut être portée à 50 % de la durée du contrat pour les cas le justifiant, compte tenu du public ou de la nature de l'action.

La durée de la formation de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée pourra être portée au maximum à 1 600 heures dès lors que la formation suivie est reconnue par un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou est suivie dans le cadre d'un CQP du secteur du paysage.

Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation. Elles peuvent être assurées par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation ou de moyens de formation identifiés et structurés.

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, en cas de maternité, maladie, accident du travail ou défaillance de l'organisme de formation.

Article 18.4

Rémunération des contrats de professionnalisation

La rémunération des bénéficiaires des contrats de professionnalisation est fixée sur les dispositions légales applicables en fonction de l'âge et du niveau de formation du bénéficiaire.

Article 18.5

Tutorat

Un tuteur doit être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le salarié dans l'entreprise, pour veiller notamment à l'adéquation des activités confiées au sein de l'entreprise avec la formation poursuivie.

Article 18.6

Prise en charge financière

Les montants de prises en charge sont proposés par la section paritaire sectorielle du paysage au conseil d'administration en fonction des disponibilités financières et des priorités du secteur du paysage, et des publics concernés.

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, la section paritaire sectorielle du paysage proposera au conseil d'administration la prise en charge de l'exercice de la fonction tutorale ainsi que de la formation au tutorat.

Les montants ou forfait horaire de prise en charge peuvent faire l'objet de modulation après proposition par la section paritaire sectorielle du paysage au conseil d'administration et acceptation de celui-ci, notamment en fonction de :

- la finalité des actions visées ;
- la durée du contrat ;
- l'individualisation ou non du parcours.

Article 19

Contrats d'apprentissage

L'UNEP et les organisations syndicales, considérant l'importance de la formation par la voie de l'apprentissage, souhaitent accompagner les CFA du secteur du paysage pour favoriser une offre de formation de qualité.

Pour ce faire, l'UNEP et les organisations syndicales représentatives au niveau national peuvent proposer le financement d'actions sur les fonds de la professionnalisation.

La section paritaire sectorielle du paysage proposera au conseil d'administration ses priorités et critères de financement d'actions à destination des CFA qui développent des formations préparant à l'exercice des métiers de la branche.

Les modalités de financement sont proposées annuellement.

Article 20

Périodes de professionnalisation

Article 20.1

Définition et objectifs

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Plus précisément, elles ont pour objectif de permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir une qualification :

- enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ;
- permettant d'acquérir une certification spécialisée (CS) ;

- correspondant à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la section paysage de la CPNE.

Article 20.2

Principes de mise en œuvre

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou en dehors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée ;
- le suivi de l'alternance est assuré par un tuteur ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Toute période de professionnalisation peut débuter par un entretien professionnel.

La période de professionnalisation peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience.

Le DIF peut être mis en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation, cependant le nombre d'heures effectuées en dehors du temps de travail est limité à 80 heures.

Le nombre de salariés en période de professionnalisation ne peut dépasser 2 % de l'effectif total, à un instant donné, pour les entreprises ou établissements de plus de 50 salariés, sauf accord du chef d'entreprise.

De la même façon, pour les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le nombre de salariés en période de professionnalisation à un instant donné ne peut excéder 2 salariés, sauf accord du chef d'entreprise.

Article 20.3

Publics concernés

Les parties signataires conviennent que les périodes de professionnalisation sont ouvertes, dans le secteur du paysage, à tout salarié répondant à l'une des conditions suivantes :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- salariés souhaitant bénéficier d'une action de formation leur permettant de changer de qualification dans le secteur du paysage ;
- salariés souhaitant bénéficier d'une action leur permettant de s'adapter aux éventuelles nouvelles conditions d'exercice de leur métier ;
- salariés de 45 ans ou plus ou comptant 20 ans d'activité professionnelle, ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion ;
- salariés suivant les formations prioritaires de branche, proposés au conseil d'administration par la section paritaire sectorielle du paysage et acceptés par celui-ci ;
- publics prioritaires proposés par la section paritaire sectorielle du paysage au conseil d'administration et acceptés par celui-ci, notamment selon les circonstances suivantes :
 - au retour de mandat électif ou de désignation syndicale ;
 - qui reprend son activité professionnelle après un congé de maternité ;
 - de retour d'un congé parental ;
 - reconnu travailleur handicapé et autre bénéficiaire de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail ;

- qui envisage la création ou la reprise d'une entreprise ;
- dont les conditions d'exercice de son métier et de la mise en œuvre de ses compétences sont soumises à des modifications législatives, réglementaires ou normatives d'origine nationale, européenne ou internationale.

Article 20.4

Durée de la formation

La durée minimale des parcours de formation mis en œuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation est de :

- 70 heures sur 12 mois calendaires, pour les entreprises d'au moins 250 salariés ;
- 35 heures sur 12 mois calendaires, pour les entreprises d'au moins 50 salariés.

Ces durées minimales ne s'appliquent pas au bilan de compétences, à la VAE, aux périodes de professionnalisation des salariés de plus de 45 ans, aux actions de formation ayant pour objet l'obtention d'un CQP ou d'un CS du secteur du paysage.

Article 20.5

Prise en charge financière

Les montants de prises en charge sont arrêtés par le conseil d'administration du FAFSEA, au vu des propositions de la section paritaire sectorielle du paysage en fonction des priorités du secteur du paysage et selon les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

CHAPITRE VII

DISPOSITIONS RELATIVES AU TUTORAT

Article 21

Tutorat

L'UNEP et les organisations syndicales représentatives au plan national affirment à nouveau l'importance du tutorat, qui a pour objectif :

- d'accompagner l'apprenant dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de l'aider, de l'informer et de le guider ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers des situations professionnelles ;
- de participer à l'évaluation des qualifications des apprenants.

Ces salariés doivent posséder au minimum les conditions suivantes :

- qualification supérieure ou égale à la qualification de l'apprenant ;
- 2 ans d'expérience professionnelle dans le métier.

Les personnels qui sont conduits à exercer des missions d'encadrement pédagogique, définies au premier paragraphe, doivent bénéficier des mesures d'accompagnement nécessaires et en tant que de besoin recevoir une formation spécifique.

Le tuteur et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation et les activités exercées se déroulent conformément aux conditions initialement prévues.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires du contrat ou de la période.

Afin de favoriser l'exercice de la fonction tutorale, il est convenu qu'un tuteur ne puisse accompagner que 2 salariés simultanément, soit en contrat d'apprentissage, en contrat de professionnalisation, ou en période de professionnalisation.

Article 21.1

Formation des tuteurs

Une formation spécifique est prise en charge par le FAFSEA au titre des fonds affectés à la professionnalisation dans les conditions arrêtées par le conseil d'administration au vu des propositions de la section paritaire sectorielle du paysage au conseil d'administration et après acceptation de celui-ci, dans la limite des fonds disponibles.

Article 21.2

Exercice de la fonction tutorale

Toujours dans l'objectif de favoriser le développement du tutorat, les entreprises, pour les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, bénéficient, dans la limite des fonds disponibles, d'une prise en charge d'une partie du temps passé par le salarié tuteur à sa mission notamment pour le temps consacré à l'acquisition par le salarié de connaissances au travers d'actions de formation en situation professionnelle, et à sa collaboration à l'évaluation, sur la base forfaitaire proposée par la section paritaire sectorielle du paysage, suivant les orientations de la section paysage de la CPNE.

CHAPITRE VIII

ACCÈS SPÉCIFIQUE À LA FORMATION DE CERTAINS SALARIÉS

Article 22

Salariés des TPE et des PME

La branche du paysage est composée principalement d'entreprises de type TPE ou PME.

En raison de leur effectif et des caractéristiques de leur organisation, ces entreprises ont parfois des difficultés spécifiques pour mettre en œuvre et financer leurs actions de formation, notamment lorsqu'elles se traduisent par l'indisponibilité de certains salariés.

Elles vont devoir s'adapter aux nouvelles organisations de gestion des ressources humaines induites par le présent accord (entretien professionnel, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, etc.).

Etant donné le rôle majeur de ces entreprises dans l'emploi, des dispositifs appropriés à leur situation sont mis en place par le FAFSEA, notamment dans les domaines suivants :

- information sur les dispositifs légaux et conventionnels ;
- développement de l'offre de formation par rapport aux propositions retenues par le conseil d'administration sur les axes prioritaires définis par la section paritaire sectorielle du paysage en relation étroite avec les représentants des métiers concernés ;
- information sur les priorités de la branche ;
- information sur les sources de financement européennes, régionales et partenariales ;
- accompagnement sur l'identification des compétences, des qualifications et des besoins de formation.

Dans le cadre du développement d'une gestion prévisionnelle des compétences, les politiques de formation des entreprises pourront prendre en compte, en fonction de leurs spécificités, les objectifs et les priorités de la formation professionnelle proposés au conseil d'administration par le secteur du paysage et après acceptation de celui-ci.

Dans ce cadre, les entreprises, prioritairement les TPE et les PME, peuvent bénéficier de diagnostics formation et GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) ainsi que des mesures d'accompagnement, financés par le FAFSEA après acceptation de celui-ci, selon les dispositions proposées au conseil d'administration par la section paritaire sectorielle du paysage, et conformément aux textes en vigueur.

Les parties incitent les entreprises à élaborer et à actualiser chaque année un programme de formation qui tienne compte de ces objectifs et de ces priorités ainsi que des perspectives sociales, économiques et démographiques, et de l'évolution des investissements, des technologies et des modes d'organisation du travail.

La section paritaire sectorielle du paysage examine les actions réalisées dans les domaines d'intervention du FAFSEA en faveur des TPE et PME et propose au conseil d'administration des mesures visant à les compléter éventuellement. Elle est informée chaque année des actions et de leur évaluation.

Article 23

Aide au remplacement des salariés partis en formation

Afin de favoriser l'accès à la formation des salariés des TPE - PME, la section paritaire sectorielle du paysage proposera au conseil d'administration chaque année, en fonction des priorités du secteur, et des disponibilités financières du FAFSEA, le montant de l'aide au remplacement des salariés partis en formation qui sera versée aux TPE de moins de 10 salariés.

Cette aide ne sera versée qu'en cas de remplacement du salarié effectivement absent et dans la limite de l'action de formation du salarié remplacé.

Seules les entreprises qui versent leurs contributions au FAFSEA seront concernées par le dispositif dont la base est le taux horaire du salaire minimum de croissance brut dans la limite de 150 heures de formation.

Article 24

Egalité professionnelle

Conformément aux dispositions de l'accord national du 29 octobre 2009 et ses avenants, sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture, les partenaires sociaux affirment leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue, qui constitue au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il est de la responsabilité du secteur du paysage et des entreprises de définir les moyens propres à assurer cette égalité d'accès à la formation professionnelle.

A cette fin, les résultats de la négociation triennale sont transmis à la section paritaire sectorielle du paysage pour lui permettre d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle, notamment par la détermination d'objectifs de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de ces objectifs.

Les résultats de cette négociation seront également transmis aux chefs d'entreprise afin qu'ils en tiennent compte dans l'élaboration des priorités de formation et la définition des actions mises en œuvre.

L'accès des femmes aux dispositifs de formation, de VAE, de bilan de compétences, de période ou de contrat de professionnalisation sera favorisé.

Article 25

Travailleurs en situation de handicap

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de favoriser un accès privilégié à la formation pour les travailleurs handicapés exerçant leur activité dans le secteur du paysage et pour ceux qui y entrent.

Il est de la responsabilité du secteur du paysage et des entreprises de définir les moyens propres à assurer cette priorité d'accès à la formation professionnelle avec comme objectif de définir et de

mettre en œuvre les mesures appropriées pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à un emploi, de l'exercer, d'y progresser ou de poursuivre une formation.

La section paritaire sectorielle du paysage pourra proposer au FAFSEA de rechercher les financements éventuels extérieurs, notamment auprès de l'AGEFIPH.

L'accès des travailleurs en situation de handicap aux dispositifs de formation, de VAE, de bilan de compétences, de période ou de contrat de professionnalisation sera favorisé.

Article 26

Formation des seniors

La formation des seniors s'exécutera conformément aux dispositions formation de l'accord du 11 mars 2008 et ses avenants relatifs à l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles.

Article 27

Formation des salariés exposés à des travaux physiques particuliers

L'UNEP et les organisations syndicales se déclarent favorables à mettre en place des propositions d'action de formation spécifiques à destination des travailleurs exposés à des risques « physiques » particuliers (grimpeur-élagueur, etc.) afin de faciliter leur éventuelle reconversion ou adaptation à l'emploi.

Article 28

Formation des salariés en chômage partiel

Des entreprises, suite à des conditions d'intempéries particulières, de sinistres ou de catastrophes naturelles propres à l'entreprise et ayant déposé une demande de chômage partiel auprès des instances compétentes, pourraient demander à ce que la section paritaire sectorielle du paysage propose au conseil d'administration que soient mobilisés des fonds pour financer des actions de formation au bénéfice des salariés et ainsi repousser leur mise au chômage.

Cette prise en charge s'effectuera dans les conditions arrêtées par le conseil d'administration au vu des propositions de la section paritaire sectorielle du paysage et dans la limite des possibilités financières de l'OPCA compétent qui ne pourra mobiliser des fonds que sur les cas spécifiques précités.

CHAPITRE IX

ACCÈS À LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Article 29

Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) et stage d'acquisition des prérequis

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) visée à l'article L. 6326-1 du code du travail permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi.

Ces modalités sont complémentaires à l'accord du 6 janvier 2009 relatif à l'accueil des demandeurs d'emploi dans le secteur agricole et au stage d'acquisition des prérequis.

Pour les entreprises, la POE constitue un outil complémentaire pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées sur certains métiers du secteur du paysage. Elle permet d'identifier et de former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées au poste.

Pour les demandeurs d'emploi, la POE favorise l'accès à un métier du paysage porteur d'emploi, au moyen d'une formation préalable à l'embauche.

Les entreprises informent le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, des recrutements effectués à l'issue d'une POE.

Article 29.1

Mise en œuvre

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre de la POE sont individualisés. Ils peuvent aussi être réalisés dans le cadre d'actions collectives de formation.

Article 29.2

Financement

La formation est financée par Pôle emploi. Le FAFSEA peut participer, dans les conditions définies par son conseil d'administration, au financement des coûts pédagogiques et des frais annexes des formations préparant à un métier du secteur, incluant les frais d'évaluation pré-formatrice et, le cas échéant, les frais de certification.

CHAPITRE X

NÉGOCIATION TRIENNALE DE FORMATION

Article 30

Mise en œuvre de la négociation triennale de formation

L'UNEP et les organisations syndicales s'engagent à se réunir, autant que de besoin et au minimum tous les 3 ans, pour négocier les priorités, les orientations et les moyens de la formation professionnelle, en portant une attention particulière à la réduction des inégalités constatées d'accès à la formation.

L'UNEP et les organisations syndicales examineront notamment les domaines spécifiques au secteur du paysage :

- la définition et les effets des priorités de la branche ;
- l'accès à la formation des moins qualifiés et des seniors ;
- la formation et l'insertion des femmes ;
- la formation et l'insertion des travailleurs handicapés ;
- l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi, au regard des dispositifs légaux et des modalités propres à la branche ;
- l'accompagnement des TPE-PME, des entreprises de moins de 10 salariés, sur les dispositifs de formation et de développement des compétences ;
- l'offre de formation (nationale et régionale) ;
- le DIF ;
- les contrats en alternance ;
- les périodes de professionnalisation, au regard des dispositifs légaux et des modalités propres à la branche ;
- le tutorat et le développement des compétences des tuteurs ;
- la valorisation de la fonction de maître d'apprentissage ;
- les dispositifs exceptionnels et partenariaux ;
- la VAE.

CHAPITRE XI

DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Conformément aux dispositions de l'accord du 2 juin 2004 sur la mutualisation des fonds de la formation professionnelle dans la production agricole, l'UNEP et les organisations syndicales

conviennent de pérenniser, dans le champ du présent accord, le principe de mutualisation négocié dans ledit accord, en application de l'article 35 de la loi sur la formation du 4 mai 2004.

Article 31

Financement des actions de formation

Les cotisations formation des entreprises sont versées avant le 1^{er} mars au FAFSEA selon les dispositions suivantes.

Article 31.1

Entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises occupant moins de 10 salariés doivent verser au FAFSEA une cotisation au minimum égale à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence en application du code rural et de la pêche maritime.

Cette cotisation est répartie comme suit :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,25 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation.

Article 31.2

Entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés

Les entreprises employant 10 salariés et plus et moins de 20 salariés doivent consacrer chaque année un minimum de 1,05 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement des actions de formation professionnelle continue.

Cette cotisation est répartie comme suit :

- 0,15 % au titre des actions relevant de la professionnalisation et des actions prioritaires de branche ;
- 0,90 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, du droit individuel à la formation, du congé individuel de formation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

Les entreprises doivent verser au FAFSEA les cotisations obligatoires suivantes :

- 0,15 % au titre de la cotisation professionnalisation ;
- 0,05 % au titre de la cotisation plan de formation.

Article 31.3

Entreprises de 20 salariés et plus

Les entreprises employant 20 salariés et plus doivent consacrer chaque année un minimum de 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement des actions de formation professionnelle continue.

Cette cotisation est répartie comme suit :

- 0,20 % pour le financement du congé individuel de formation, des congés de bilan de compétences et de validation de l'expérience ;
- 0,50 % au titre des actions relevant de la professionnalisation et des actions prioritaires de branche ;
- 0,90 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, du droit individuel à la formation, du congé individuel de formation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

Les entreprises doivent verser au FAFSEA les cotisations obligatoires suivantes :

- 0,20 % pour le financement du congé individuel de formation, des congés de bilan de compétences et de validation de l'expérience ;

- 0,50 % au titre des actions relevant de la professionnalisation et des actions prioritaires de branche ;
- 0,05 % au titre du plan de formation.

Article 31.4

Entreprises en franchissement de seuil

Les entreprises en franchissement de seuil bénéficieront des réductions de cotisations dans le cadre des dispositions légales.

Article 32

Cotisations CIF CDD

Les cotisations dues au titre de l'emploi de salariés en CDD sont versées au FAFSEA pour un montant correspondant à 1 % des rémunérations versées à ce titre au cours de l'année de référence.

Article 33

Cotisations dues au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Les cotisations dues au FPSPP sont versées par le FAFSEA conformément aux dispositions contenues dans l'article L. 6332-19 du code du travail et de la convention entre les partenaires sociaux et l'Etat.

Article 34

Reliquat

En application des dispositions légales, les entreprises de 10 salariés et plus relevant du champ du présent accord peuvent librement disposer des fonds affectés au plan de formation. Toutefois, celles qui n'ont pas rempli la totalité de leur obligation de financement de la formation professionnelle versent le reliquat au FAFSEA.

Article 35

Ressources complémentaires

Le FAFSEA, à la demande de la section paritaire sectorielle du paysage, recherchera et recevra toute subvention ou cofinancement d'origine nationale, régionale, paritaire, européenne, publique ou parapublique permettant d'augmenter ses ressources financières conformément à ses missions et aux dispositions légales.

CHAPITRE XII

CLAUSE DE RÉVISION, ENTRÉE EN VIGUEUR, DÉPÔT ET EXTENSION

Article 36

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature.

Article 37

Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Article 38

Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales.

Son extension est demandée.

Un dépôt par voie électronique sera effectué concomitamment auprès des mêmes instances.

Fait à Paris, le 3 février 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNEP.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC ;

FNAF CGT.