

Accord collectif national
FORMATION PROFESSIONNELLE EN AGRICULTURE
(2 juin 2004)

(Etendu par arrêté du 10 novembre 2004,
Journal officiel du 24 novembre 2004)

AVENANT N° 7 DU 9 JANVIER 2015

NOR : AGRS1597211M

Entre :

La FNSEA ;

La FNEDT ;

La FNB ;

La FFPF ;

La FNCUMA ;

L'USRTL,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

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 n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l’emploi et à la démocratie sociale.

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

- de permettre l’accès des salariés à des actions de formation professionnelle dans le cadre du plan de formation mis en œuvre dans les entreprises et du compte personnel de formation, adaptées aux secteurs d’activité du monde agricole ;
- de développer l’insertion professionnelle des jeunes et des publics prioritaires en leur permettant de suivre des actions de formation, notamment dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation ;
- d’assurer un développement adapté de la formation professionnelle dans les branches, les secteurs et les activités agricoles à travers les commissions paritaires nationales de l’emploi compétentes ;
- de permettre le développement de la formation aux niveaux professionnel et territorial et s’adapter aux besoins des exploitations, des entreprises et des salariés dans une politique de proximité ;
- de développer et d’inciter à recourir aux outils et aux dispositifs complémentaires de la formation professionnelle continue ;
- d’inscrire les choix des organisations signataires dans le développement de la formation professionnelle et, notamment, en lien direct avec le développement des politiques publiques sur ce sujet ;
- de construire un cadre national dans un contexte de décentralisation globale.

Les organisations signataires rappellent que les employeurs doivent mettre en place une politique de formation dans les entreprises et les exploitations assurant les mêmes accès à la formation professionnelle aux femmes salariées, favorisant leur adaptation, leur qualification, leur professionnalisation et leur évolution professionnelle.

Le présent avenant ne remet pas en cause les dispositifs et dispositions sur le congé individuel de formation des salariés titulaires d’un contrat à durée indéterminée ou titulaires d’un contrat à durée déterminée mis en place avec les accords du 24 mai 1983 et du 18 juillet 2002.

Article 1^{er}

Modifications

Le chapitre II est modifié comme suit :

« CHAPITRE II

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Les organisations signataires souhaitent mettre en place le compte personnel formation, afin qu’il réponde aux spécificités du secteur et des entreprises de la production agricole.

Dans le souci permanent d'efficacité des dispositifs de la formation professionnelle, elles souhaitent, dans un premier temps, mettre en œuvre le compte personnel de formation dans le strict cadre défini par le législateur.

Les organisations signataires envisagent le compte personnel de formation comme un dispositif central de la formation professionnelle.

En effet, c'est un outil pertinent dans la notion de parcours et de développement des compétences et des qualifications défendues par les organisations syndicales et professionnelles de la production agricole.

Sa visée certifiante ou qualifiante en fait un outil essentiel de l'attractivité de nos métiers et de la recherche, d'une part, du développement des compétences des salariés déjà en poste et, d'autre part, des demandeurs d'emploi susceptibles d'intégrer les secteurs d'activité visés par le champ de l'accord.

Par ailleurs, l'établissement des listes de formations accessibles à travers le compte personnel de formation renforce le positionnement de ce dispositif dans le panel d'outils dont disposent les organisations professionnelles et syndicales de salariés dans la mise en œuvre de leur politique de formation.

Article 6

Principe

Le compte personnel de formation est ouvert à chaque salarié de la production agricole âgé d'au moins 16 ans ⁽¹⁾. 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 congés de maternité, de paternité et d'accueil d'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour congé parental d'éducation ou 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 24 heures par année travaillée à temps complet (base 1 607 heures) jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année travaillée à temps complet, dans la limite de 150 heures.

(1) Cette référence peut être abaissée à 15 ans sous réserve de dérogation et de la possibilité d'identification des apprentis concernés par les organismes compétents.

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 lorsque n'est pas appliquée 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 de 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.

Afin de mobiliser son compte formation, le salarié a accès à des listes établies par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF), la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) ainsi que les comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (COPAREF).

Les partenaires sociaux de la production agricole ont donc en charge de définir la liste des qualifications et des certifications accessibles dans le cadre du CPF.

Il appartient donc à la CPNE compétente d'établir et d'agréeer cette liste visant, notamment, à inscrire les formations concernant des métiers en tension dans le secteur ou permettant d'accompagner des secteurs dans le cadre de transitions économiques.

Dans ce cadre, les CPRE devront se rapprocher des COPAREF afin de rendre visibles et de valoriser les formations de la production agricole dans les territoires.

Article 10

Financement mutualisé du compte personnel de formation

Le compte personnel de formation peut être cumulé avec certains dispositifs de la formation professionnelle continue comme le congé individuel de formation, les périodes de professionnalisation ou encore le plan de formation.

Les partenaires sociaux encouragent la mise en œuvre de liens entre les dispositifs dans le cas où la formation envisagée par le demandeur impliquerait des compléments d'heures dans une logique de mutualisation pertinente des moyens. »

Le chapitre III « Contrats de professionnalisation » devient le chapitre IV. Le chapitre III nouveau est rédigé comme suit.

« CHAPITRE III

CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

Les signataires de l'accord envisagent le conseil en évolution professionnelle comme un outil de positionnement des secteurs visés dans l'orientation des salariés et des demandeurs d'emploi au sein du secteur de la production agricole.

C'est un outil déployé au plus près des territoires mais dont la logique nationale est bien de permettre à chaque salarié en ayant le besoin de prévoir une évolution professionnelle. De même, il doit permettre aux demandeurs d'emploi d'envisager le secteur de la production agricole comme un secteur offrant des perspectives d'insertion professionnelle.

Article 11

Principe

Le conseil en évolution professionnelle est gratuit ; il s'adresse à tous les salariés ou aux personnes en recherche d'emploi. Ils peuvent en bénéficier tout au long de leur carrière professionnelle. Son objectif est de favoriser l'évolution professionnelle et la sécurisation de son parcours.

Il permet de définir avec la personne son projet professionnel et, notamment, d'adapter la formation adéquate visant la réalisation de ce projet.

Article 12

Mobilisation

Ce conseil est gratuit. Les salariés de la production agricole en activité ou les personnes en recherche d'emploi intéressés par les secteurs de la production agricole peuvent en bénéficier en s'informant auprès de l'OPACIF compétent, afin d'en définir les modalités d'utilisation.

L'OPACIF compétent a en charge la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle en fonction de ses ressources, au regard du cahier des charges publié par arrêté ministériel.

La CPNE est chargée d'effectuer un bilan annuel des projets suivis par l'OPACIF compétent. »

Le chapitre IV « Contrats de professionnalisation » est modifié comme suit :

Il est ajouté à la suite du 3^e alinéa de l'introduction un alinéa rédigé comme suit :

« Les priorités de la branche sur ce contrat sont définies chaque année par la CPNE compétente, en concertation avec les CPRE en lien avec les politiques régionales, les travaux menés par la SPS et au regard des ressources dont dispose l'OPCA compétent. »

L'article 14 devient l'article 13.

Au 5^e alinéa de cet article, il est ajouté 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 remplacée par : « d'un contrat unique d'insertion ».

L'article 15 devient l'article 14.

Au paragraphe « Nature de la formation », le 4^e tiret 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 IV « Périodes de professionnalisation » devient le chapitre V.

Il est ajouté dans l'introduction un paragraphe rédigé comme suit : « Les priorités de la branche sur ce dispositif sont définies chaque année 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 et 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 remplacés 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 en 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. »

La phrase suivante est ainsi modifiée : « Le forfait pourra faire l'objet d'une modulation par le CA du FAFSEA sur proposition de la CPNE, notamment en fonction : ».

Le paragraphe suivant est modifié comme suit : « Si le salarié souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation, il adresse une demande écrite à l'employeur en précisant l'action de formation souhaitée entrant dans les actions éligibles visées par l'article 16 du présent accord, la durée, dates et heures de l'action de formation au moins 2 mois avant la date du début de l'action. »

Au paragraphe 8, les deux mentions relatives au droit individuel à la formation sont remplacées par : « compte personnel formation ».

Il est ajouté, à la suite du paragraphe 8, un 9^e paragraphe rédigé comme suit : « Lorsque la période de professionnalisation intervient à l'initiative du salarié et dans le cas où le nombre d'heures de formation dépasse les droits mobilisables au titre de la période de professionnalisation, il peut faire valoir en complément ses droits acquis au titre de son compte personnel de formation, sous réserve de l'accord de l'OPCA compétent. »

Le chapitre V devient le chapitre VI.

Il est ajouté un article 19 ainsi rédigé :

« Article 19

Entretien professionnel

Afin de favoriser l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et pour leur permettre d'être acteurs de leur évolution professionnelle, tous les salariés bénéficient, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'employeur.

Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi, et se déroule conformément aux dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail. »

L'article 20 est supprimé.

A l'article 22, alinéa 3, « le droit individuel à la formation » est remplacé par : « le compte personnel formation ».

Le dernier paragraphe est supprimé.

Article 23 : le dernier paragraphe est supprimé.

Article 24 : au paragraphe 7, les termes « droit individuel à la formation » sont remplacés par : « compte personnel formation ».

Article 24 : au dernier paragraphe, dernière ligne, les termes « droit individuel à la formation » sont remplacés par : « compte personnel formation ».

Article 25, le deuxième paragraphe est ainsi modifié : « Il est précisé que lorsque les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi sont, avec l'accord écrit du salarié, mises en œuvre pendant le temps de travail sans pouvoir dépasser la durée légale du travail, elles donnent droit pour les entreprises de moins de 10 salariés au maintien de la rémunération dans la limite du Smic. »

Le chapitre VI devient le chapitre VII.

Son préambule est ainsi modifié :

« Les signataires ont souhaité mettre en place un dispositif à destination des demandeurs d'emploi permettant de leur ouvrir l'accès aux métiers de l'agriculture. Ce dispositif consiste à permettre à ce public de suivre un stage d'acquisition de prérequis nécessaires à l'emploi dans les secteurs de l'agriculture. La validation de connaissances de base sur l'environnement de l'entreprise agricole et les travaux en agriculture doit permettre au bénéficiaire d'intégrer un parcours professionnel dans le secteur.

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 modifiée 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 remplacés par : « compte personnel formation ».

A la suite, il est ajouté deux alinéas rédigés 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 VIII :

« CHAPITRE VIII 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) ;
- contrat d'apprentissage.

Accessibilité :

La POE, qu'elle soit individuelle ou collective, permet l'accès à tout type de formation, d'une durée maximale de 400 heures, permettant au bénéficiaire d'acquérir les compétences nécessaires à la tenue de l'emploi. »

La chapitre VII devient le chapitre IX et les articles 29 et 30 sont ainsi modifiés :

« Article 29

Financement des actions de formation des employeurs de 10 salariés et plus

A. – Employeurs de 10 salariés et plus

A compter du 1^{er} janvier 2015, les employeurs occupant 10 salariés et plus doivent consacrer au financement de l'ensemble des actions de formation tout au long de la vie une participation au minimum égale à 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours telles que définies par le code du travail.

Avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation et dans le cadre de la participation minimale de 1 % définie ci-dessus, ils doivent effectuer :

- un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé au titre du financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours profes-

- sionnels (FPSPP) pour les entreprises de 10 à 49 salariés et de 0,2 % des rémunérations de l'année de référence pour les entreprises de 50 salariés et plus ;
- un versement au moins égal à 0,3 % des rémunérations de l'année de référence aux actions de professionnalisation pour les entreprises de 10 à 299 salariés et de 0,4 % des rémunérations de l'année de référence pour les entreprises de 300 salariés et plus ;
- un versement au moins égal à 0,2 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme collecteur au titre du compte personnel de formation ;
- un versement au moins égal à 0,2 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé pour les entreprises de 10 à 49 salariés et de 0,1 % pour les entreprises de 50 à 299 salariés au titre du financement du plan de formation.

B. – Employeurs atteignant pour la première fois le seuil de 10 salariés

Les employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre d'une année, pour la première fois, l'effectif de 10 salariés restent soumis pour ladite année et les 3 années suivantes à l'obligation de financement et aux dispositions applicables aux entreprises de moins de 10 salariés. La quatrième année, pour ces entreprises si elles ont moins de 50 salariés, la part minimale consacrée au financement de l'ensemble des actions de formation tout au long de la vie est portée à 0,7 % et la cinquième année à 0,95 %.

Comme les entreprises de 10 et de moins de 50 salariés la quatrième et cinquième année, ils sont exonérés du versement de 0,2 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation.

Dans le cadre de la participation minimale de 0,7 % ou de 0,9 % définie ci-dessus, ils restent soumis à la participation obligatoire des employeurs de moins de 10 salariés.

Article 30

Financement des actions de formation des employeurs de moins de 10 salariés

VI. – A compter du 1^{er} janvier 2015

A compter du 1^{er} janvier 2015, les employeurs occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement des actions de formation tout au long de la vie une participation au minimum égale à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours telles que définies par le code du travail.

Avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation et dans le cadre de la participation minimale de 0,55 % définie ci-dessus, ils doivent effectuer ce versement à l'organisme collecteur agréé.

Sur le 0,55 % versé à l'organisme collecteur, 0,4 % est réservé aux actions du plan de formation et 0,15 % aux actions de professionnalisation.

Tableau récapitulatif

(En pourcentage de la masse salariale brute.)

ENTREPRISES	PLAN DE FORMATION	PROFESSIONNALISATION	FPSPP	CPF
De moins de 10 salariés	0,40	0,15	–	–
De 10 à 49 salariés	0,20	0,30	0,15	0,20
De 50 à 299 salariés	0,10	0,30	0,20	0,20
De plus de 300 salariés	–	0,40	0,20	0,20

Le chapitre VIII devient le chapitre X.

A l'article 30.3, le premier tiret est complété par la phrase suivante : « Ces propositions émanent des conclusions des travaux d'études et de recherches, elles visent l'orientation de la politique de formation des secteurs concernés. »

Il est ajouté un troisième tiret ainsi rédigé : « – rend compte de ses missions à la CPNE concernée. »

Le chapitre IX devient le chapitre XI.

Il est ainsi modifié : « Les partenaires sociaux de la production agricole rappellent leur intérêt pour les actions en matière d'identification et d'aide des entreprises en matière de gestion des qualifications et de la formation.

Ainsi, ils donnent la possibilité à l'OPCA compétent, dans la mesure de ses capacités, de réaliser et de financer diverses actions de services de proximité et de diagnostics d'entreprises (sur les thèmes de la formation et de la gestion de l'amélioration des compétences), conformément à l'article L. 6332-1-1 du code du travail.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, ces diagnostics devront être mis en œuvre dans le cadre d'un espace de concertation territorial et sous réserve de la construction d'une approche locale concernant un groupe ou l'ensemble des entreprises de la production agricole d'un territoire donné.

Afin de veiller au bon fonctionnement de cet outil, la SPS sera en charge de s'assurer de la bonne orientation des financements, du suivi des actions et pourra en tant que de besoin redéfinir les orientations stratégiques des diagnostics et les soumettre au conseil d'administration paritaire de l'OPCA compétent pour validation. »

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa signature.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Fait à Paris, le 9 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)