

Brochure n° 3029

**Convention collective nationale**

**IDCC : 493. – VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS,  
SPIRITUEUX ET LIQUEURS DE FRANCE**

ACCORD DU 12 NOVEMBRE 2015

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1650074M

IDCC : 493

Entre :

Le CNICGV,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

La FGA CFDT ;

La FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Dispositions générales*

Le chapitre VI « Formation professionnelle » de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 modifiée notamment par l'avenant de révision du 5 novembre 2012 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes.

« PRÉAMBULE

Le présent accord annule et remplace les précédents accords portant sur la formation professionnelle continue, à savoir l'accord du 12 mai 2005 sur la formation professionnelle dans la profession, ainsi que l'accord du 21 décembre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Il intègre les nouveaux développements issus de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et des textes réglementaires pris pour son application.

Les parties signataires souhaitent à nouveau réaffirmer l'importance de la mobilisation des entreprises et de leurs salariés en vue de la formation tout au long de la vie professionnelle et de la sécurisation des parcours professionnels.

A cet effet, la branche a souhaité se doter d'une véritable politique en matière de formation professionnelle avec :

- la définition d'axes prioritaires en matière de formation professionnelle continue ;
- le développement des missions de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) ;
- la désignation d'un OPCA unique pour tous les secteurs d'activité et entreprises de la profession ;
- au sein de cet OPCA, la constitution d'une section paritaire sectorielle chargée de la mise en œuvre de la politique définie au niveau de la branche et de la CPNE.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application défini à l'article I.2 de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France.

## DIFFÉRENTS DISPOSITIFS D'ACCÈS À LA FORMATION

### Article VI.1

#### *Voies d'accès : formation et recrutement*

#### Article VI.1.1

##### Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est régi par les dispositions des articles L. 6325-1 et suivants du code du travail et par les dispositions ci-après. La profession affirme son attachement au contrat de professionnalisation qui constitue une voie privilégiée de formation en alternance pour favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelles des jeunes et des demandeurs d'emploi.

##### 1.1. Objet

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications visées ci-dessous et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelles de son bénéficiaire. Les qualifications que le contrat de professionnalisation doit permettre d'acquérir sont les suivantes :

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

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

##### 1.2. Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

### 1.3. Conditions de mise en œuvre du contrat de professionnalisation

L'employeur et le salarié s'engagent réciproquement, durant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à :

- pour l'employeur, assurer au titulaire du contrat une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir une activité professionnelle en relation avec cet objectif ;
- pour le titulaire du contrat, travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur doit désigner un tuteur chargé de l'accueillir et de le guider dans l'entreprise.

Les objectifs, le programme et les conditions d'évaluation et de validation de la formation sont déterminés par l'employeur et le titulaire du contrat en liaison avec l'organisme de formation et le tuteur.

La mise en œuvre du contrat de professionnalisation s'appuie notamment sur la personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement et les enseignements généraux, professionnels et technologiques donnent lieu à la signature entre l'entreprise et l'organisme de formation d'une convention précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation.

### 1.4. Durée

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

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu conformément aux dispositions légales pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée de la période de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation visées ci-après est comprise entre 6 et 12 mois.

Ces durées (du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat à durée indéterminée) peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus complétant leur formation initiale inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi, ou n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi définie à l'article L. 5411-1 du code du travail ;
- les personnes visant l'obtention d'une certification publique ;
- les personnes souhaitant préparer :
  - l'un des certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
  - une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Le contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé une fois si, conformément à l'article L. 6325-7 du code du travail :

- ayant obtenu la qualification visée, le bénéficiaire prépare une qualification supérieure ou complémentaire ; l'OPCA détermine le caractère supérieur ou complémentaire de la qualification ;

- le bénéficiaire n’a pu obtenir la qualification envisagée pour cause :
  - d’échec aux épreuves d’évaluation de la formation suivie ;
  - de maternité, maladie, accident du travail ou maladie professionnelle ;
  - de défaillance de l’organisme de formation.

Les contrats de professionnalisation doivent permettre en priorité l’acquisition d’un certificat de qualification professionnelle et/ou une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective ou enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles.

La préparation à un diplôme ou à un titre dans le cadre du contrat de professionnalisation est ouverte en priorité aux jeunes sans qualification.

Les actions d’évaluation et d’accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu’elle dispose d’un service de formation, par l’entreprise elle-même.

La durée de la formation est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du contrat ou de l’action de professionnalisation.

La durée de la formation peut être étendue jusqu’à 50 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation pour :

- les personnes préparant l’un des certificats de qualification professionnelle préalablement mentionnés (CQP) ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus complétant leur formation initiale inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d’emploi, ou n’ayant pas validé un second cycle de l’enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d’un diplôme de l’enseignement technologique ou professionnel, ou ceux visant des formations diplômantes ;
- les demandeurs d’emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d’emploi définie à l’article L. 5411-1 du code du travail ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l’allocation de solidarité spécifique ou de l’allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d’un contrat unique d’insertion.

Quelle que soit la durée du contrat de professionnalisation ou de l’action de professionnalisation, la durée des actions de formation ne peut être supérieure à 50 % de la durée du contrat ou de l’action de professionnalisation.

La prise en charge des dépenses de formation par l’OPCA se fera conformément aux dispositions arrêtées par l’OPCA compétent en veillant à accompagner la politique définie par la CPNE.

### 1.5. Fonction tutorale

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l’employeur doit désigner un tuteur chargé de l’accueillir et de le guider dans l’entreprise.

Le tuteur est désigné par l’employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l’entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l’action de formation.

Il doit justifier d’une expérience professionnelle d’au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l’objectif de professionnalisation visé. Au sein des petites entreprises, l’employeur peut assurer lui-même le tutorat s’il remplit les conditions de qualification et d’expérience, notamment en l’absence d’un salarié répondant à ces exigences.

La fonction tutorale a pour objets :

- d’accompagner les bénéficiaires du contrat de professionnalisation dans l’élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel ;
- d’organiser avec les salariés intéressés leurs activités dans l’entreprise ;

- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans le contrat de professionnalisation.

Le tuteur suit les activités de trois salariés au plus, bénéficiaires de contrats de professionnalisation, d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation confondus. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée.

Lorsque c'est l'employeur qui assure la fonction tutorale, le nombre maximum de salariés suivis simultanément est limité à deux.

Le tuteur assure, dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation ou la période de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le bénéficiaire du contrat ou de la période, de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Le tuteur et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation professionnelle suivies et les activités exercées par le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation se déroulent dans les conditions initialement prévues.

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

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

A cette fin, tant les actions de préparation et de formation que celles liées à l'exercice de la fonction tutorale – dont bénéficient les jeunes ou des demandeurs d'emploi embauchés dans le cadre des contrats ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat à durée indéterminée ou dans celui de dispositifs spécifiques d'insertion – pourront être prises en charge financièrement par l'OPCA compétent en application des textes réglementaires en vigueur, à l'exception des travailleurs non-salariés exerçant une fonction tutorale, qui ne pourront pas bénéficier de cette prise en charge.

Les partenaires sociaux souhaitent que le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale puisse être mis en œuvre à chaque fois que celles-ci s'avéreront nécessaires.

A cet effet, toute personne désignée comme tuteur pourra bénéficier d'une formation prise en charge par l'OPCA, selon les règles et les modalités de l'OPCA.

En tout état de cause, il sera tenu compte des nouvelles compétences ainsi acquises par les bénéficiaires de ces préparations ou de ces formations, dans le cadre d'une évolution de carrière des tuteurs et lors de l'entretien annuel d'évaluation.

## 1.6. Rémunération minimale

PÉRIODE DU CONTRAT ou de l'action de professionnalisation	SALAIRE MINIMUM EN % DU SMIC OU DU SMC <sup>(1)</sup>			
	De 16 à 20 ans révolus	De 21 à 25 ans révolus	De 26 ans et plus	De 45 ans et plus
Pendant les 6 premiers mois	65 % du Smic <sup>(2)</sup>	80 % du Smic <sup>(3)</sup>	95 % du SMC	100 % du SMC
Au-delà du 6 <sup>e</sup> mois	65 % du SMC <sup>(2)</sup>	80 % du SMC <sup>(3)</sup>		

PÉRIODE DU CONTRAT ou de l'action de professionnalisation	SALAIRE MINIMUM EN % DU SMIC OU DU SMC <sup>(1)</sup>			
	De 16 à 20 ans révolus	De 21 à 25 ans révolus	De 26 ans et plus	De 45 ans et plus
<p>(1) Salaire minimum conventionnel prévu, pour le poste effectivement occupé par les intéressés pendant le contrat ou la période de professionnalisation, sans pouvoir être inférieur au Smic.</p> <p>(2) Montant porté à 75 % lorsque le jeune peut se prévaloir d'une qualification égale ou supérieure au bac professionnel, d'un titre ou d'un diplôme professionnel d'un même niveau, ou d'un diplôme de l'enseignement supérieur.</p> <p>(3) Montant porté à 90 % lorsque le jeune peut se prévaloir d'une qualification égale ou supérieure au bac professionnel, d'un titre ou d'un diplôme professionnel d'un même niveau, ou d'un diplôme de l'enseignement supérieur.</p> <p>En cas de passage de 20 à 21 ans en cours de contrat de professionnalisation, les montants sont réévalués à compter du premier jour du mois suivant le jour d'anniversaire des 21 ans.</p>				

## Article VI.1.2

### *Apprentissage*

#### 2.1. Modalités

La profession confirme son attachement à la formation par l'apprentissage et considère que tous les métiers ou qualifications doivent pouvoir être développés par l'apprentissage.

Toute entreprise peut engager un apprenti dans les conditions et selon les modalités prévues par les dispositions légales en vigueur.

La durée du contrat d'apprentissage peut varier, dans les limites et selon les conditions prévues par la loi, afin de tenir compte du niveau initial de compétences des jeunes lors de leur entrée en apprentissage et du type de diplôme ou titre préparé.

Le rythme de l'alternance doit être établi en tenant compte du niveau de formation préparée, de l'âge moyen des jeunes et des contraintes liées à l'activité des entreprises.

Pour l'exercice de son activité dans l'entreprise, l'apprenti est suivi par un maître d'apprentissage choisi par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Le maître d'apprentissage est directement responsable de la formation.

L'employeur veillera à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Il sera tenu compte de l'efficacité de son action en tant que maître d'apprentissage pour son évaluation professionnelle.

Afin de pouvoir être désigné maître d'apprentissage, l'intéressé doit remplir l'une des conditions suivantes :

- être titulaire d'un diplôme/titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité de celui préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent ; et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en relation avec la qualification visée ;
- justifier de 3 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme/titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi ou de l'insertion ;
- posséder une expérience professionnelle de 3 ans en rapport avec le diplôme/titre préparé après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt, ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.

L'employeur peut assurer lui-même l'accompagnement s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience, notamment en l'absence d'un salarié répondant à ces exigences.

- Il appartient au maître d'apprentissage, en liaison avec les différents services de l'entreprise :
- d'accueillir les jeunes et de dresser un bilan de leurs acquis préprofessionnels permettant la mise en œuvre d'une formation adaptée ;
  - de les informer du déroulement de la formation envisagée et de sa finalité ;
  - de suivre les travaux qu'ils effectuent dans l'entreprise, de les conseiller et de veiller au respect de leur emploi du temps ;
  - au terme de leur contrat, de dresser le bilan des acquis professionnels et d'établir l'attestation mentionnant ces acquis.

Le maître d'apprentissage assure par ailleurs la liaison avec le centre de formation d'apprentis (CFA) afin de suivre la progression de la formation.

Les entreprises tiendront compte dans l'organisation du travail et de la formation professionnelle des maîtres d'apprentissage des responsabilités particulières qui leur sont confiées dans la formation pratique des jeunes.

## 2.2. Rémunération

Sous réserve de dispositions législatives et réglementaires plus favorables, l'apprenti est rémunéré selon les conditions suivantes :

*(En pourcentage.)*

ANNÉE DU CONTRAT	SALAIRE MINIMUM EN % DU SMIC <sup>(1)</sup>		
	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 à 20 ans	Apprenti de 21 ans et plus
1 <sup>re</sup> année	30	46	58
2 <sup>e</sup> année	42	54	66
3 <sup>e</sup> année	58	70	83

(1) Ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé s'il est plus favorable que le Smic.

## 2.3. Financement

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

Sous réserve du respect des dispositions réglementaires en vigueur, et dans la limite du montant de son versement à l'OCTA, l'entreprise peut demander l'affectation de tout ou partie des sommes qu'elle a versées à un ou à plusieurs centres de formation d'apprentis.

Les parties signataires conviennent d'affecter une partie du 0,68 % consacré à la professionnalisation au fonctionnement des CFA, en fonction des besoins en financement de ces deux modalités d'alternance, que les travaux de l'observatoire et de la CPNE mettront en évidence. Ce pourcentage ainsi que les modalités de mise en œuvre de cette affectation seront déterminés par la CPNE en application de l'article R. 6332-81 du code du travail et transmis à l'OPCA de la branche.

## 2.4. Versement de la taxe d'apprentissage

Lorsqu'il emploie un apprenti, l'employeur verse un concours financier au centre de formation ou à la section d'apprentissage dans lequel est inscrit l'apprenti, par l'intermédiaire d'un organisme collecteur.

Jusqu'à présent, et par arrêté interministériel du 10 février 2006 (*Journal officiel* du 15 février 2006), le conseil national des vins et spiritueux était agréé au niveau national à collecter les versements des

entreprises relevant du secteur d'activité des industries et commerces en gros de vins, spiritueux, cidres, jus de fruits et sirops, et donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage.

Par conséquent, le conseil national des vins et spiritueux, OCTA unique au niveau de la profession, était le seul organisme susceptible de collecter la taxe d'apprentissage des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Conformément aux nouveaux articles L. 6242-1 et suivants du code du travail, les organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) peuvent être habilités par l'Etat à collecter, sur le territoire national et dans leur champ de compétence professionnelle ou interprofessionnelle, les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir.

Par conséquent, les parties signataires veilleront à ce que l'OPCA de la branche collecte la taxe d'apprentissage des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, à compter de la collecte de l'année 2016 au titre de l'année 2015.

Cette désignation ne s'oppose nullement au principe de libre affectation des fonds disponibles de la part des entreprises auprès d'établissements de leur choix.

Les parties signataires désignent comme OCTA unique au niveau de la profession le FAFSEA, seul organisme susceptible de collecter la taxe d'apprentissage des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord à compter de la collecte de l'année 2016 au titre de l'année 2015.

#### 2.4.1. Groupe technique paritaire de répartition des fonds libres

La branche veillera à ce qu'un groupe technique paritaire soit chargé de la répartition des sommes non affectées par les entreprises, collectées au titre de la taxe d'apprentissage.

#### 2.4.2. Composition

Le groupe technique paritaire est composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et d'un nombre égal de représentants titulaires et suppléants désignés par le conseil national des vins et spiritueux.

En cas d'absence, chaque représentant titulaire est remplacé par son suppléant. Les représentants suppléants ne peuvent participer aux réunions du groupe technique qu'en cas d'empêchement des représentants titulaires.

### Article VI.2

#### *Voies d'accès : formation et adaptation/évolution professionnelles*

#### Article VI.2.1

##### *Plan de formation de l'entreprise*

Le plan de formation est le document de référence de l'entreprise en matière de formation professionnelle.

Il présente la politique de formation en lien avec les orientations générales et les actions de formation que l'entreprise entend mettre en œuvre.

Conformément aux dispositions légales, le plan de formation est structuré en fonction de deux types d'actions :

1. Les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise :

Ces actions sont déterminées par l'entreprise. Elles constituent du temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'employeur.



## 2. Les actions liées au développement des compétences des salariés :

Ces actions de formation peuvent être réalisées en dehors du temps de travail, et ce pour une durée maximale de :

- 80 heures par an et par salarié ;
- ou 5 % du forfait pour les salariés rémunérés au forfait en heures ou en jours sur l'année.

L'accord écrit du salarié est alors nécessaire.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération. Les heures réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % du salaire horaire net de référence du salarié, conformément aux dispositions des articles L. 6321-10 et D. 6321-5 du code du travail.

Lorsque la formation ayant pour objet le développement des compétences a lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels il souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions d'accès du salarié, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux emplois correspondant à la qualification qu'il a acquise, sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé, sur la prise en compte des efforts du salarié.

Les actions de développement des compétences prennent en compte en priorité les axes de développement identifiés par les partenaires sociaux de la branche (cf. art. VI.3.1).

### Article VI.2.2

#### *Compte personnel de formation (CPF)*

En application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, et de ses décrets d'application, le CPF est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Désormais, chaque personne bénéficie dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation qui contribue "à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant à son initiative de bénéficier de formations".

Le CPF remplace le droit individuel à la formation (DIF) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015. Les heures de DIF acquises et non utilisées au 31 décembre 2014 sont portées au crédit du CPF et sont mobilisables jusqu'au 31 décembre 2020 dans les conditions du CPF.

Le compte personnel est comptabilisé en heures et mobilisé à l'initiative de la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre une formation éligible ci-après définie.

Le compte est transférable en cas de changement ou de perte d'emploi et ne peut être débité qu'avec l'accord exprès de son titulaire.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte en accédant à un service dématérialisé gratuit. Ce service dématérialisé donne également les informations sur les formations éligibles et les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

#### 2.1. Formations éligibles au CPF

##### 2.1.1. Catégories de formations éligibles

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont les suivantes :

1. Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini à l'article D. 6113-1 du code du travail ;
2. L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

3. Les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions, Pôle emploi et l'association gestionnaire du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés ;

4. Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;

5. Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

6. Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les formations mentionnées aux 3, 4, 5 et 6 ci-dessus doivent figurer sur au moins l'une des trois listes suivantes pour être éligibles au CPF :

- la liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi des vins et spiritueux pour les salariés des entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France ;
- la liste établie par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF), après consultation du conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié, après consultation des commissions paritaires régionales de branche, lorsqu'elles existent, et concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

#### 2.1.2. Rôle de la CPNE des vins et spiritueux

La CPNE des vins et spiritueux est compétente pour mettre à jour au moins une fois par an la liste des formations et certifications éligibles au CPF qui présentent un intérêt pour le secteur, conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail.

Par application de l'article L. 6321-1 du code du travail, les formations éligibles au CPF et mentionnées sur la liste CPNE ne peuvent pas être des formations d'adaptation au poste, ces formations relevant de la responsabilité de l'employeur au travers du plan de formation.

A contrario, les formations éligibles au CPF doivent permettre au salarié d'évoluer dans son emploi ou sa qualification ou bien de lui ouvrir des perspectives de mobilité, voire de reconversion.

L'adoption de la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés de la branche fait donc l'objet d'une décision de la CPNE des vins et spiritueux.

#### 2.2. Alimentation du CPF

Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année. Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Les heures de formation acquises au titre du DIF et non utilisées par les salariés jusqu'au 31 décembre 2014 ayant été transférées, celles-ci seront mobilisées en priorité, dans le cadre du CPF. Ces heures seront utilisables jusqu'au 31 décembre 2020, dans les mêmes conditions et limites que les heures créditées sur le CPF.

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Par ailleurs, il existe un abondement "correctif" du CPF lié à l'entretien professionnel. En effet, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CPF du salarié est abondé de 100 heures de formation supplémentaires ou 130 heures pour un salarié à temps partiel lorsque le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels prévus à l'article L. 6315-1 du code du travail et d'au moins deux des trois mesures suivantes : une action de formation telle que définie par le code du travail, des éléments de certification par la formation ou par la VAE, ou une progression salariale ou professionnelle.

Ces heures supplémentaires n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte du salarié chaque année et du plafond de 150 heures.

### 2.3. Mobilisation du CPF

#### 2.3.1. Mobilisation en tout ou partie sur du temps de travail

Par application de l'article L. 6323-2 du code du travail, le CPF est comptabilisé en heures et mobilisé par son titulaire, qu'il soit salarié ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Ce compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès du titulaire du compte, son refus de le mobiliser ne constituant pas une faute.

Dans le cadre des formations suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit recueillir l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation.

Par application de l'article R. 6323-4 du code du travail, le salarié doit faire sa demande au minimum 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas. A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

L'accord de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation, même si la formation est suivie en tout ou partie sur le temps de travail, lorsque :

- la formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini à l'article D. 6113-1 du code du travail ;
- le compte est utilisé pour l'accompagnement à la VAE dans des conditions définies par les dispositions légales en vigueur ;
- la formation est financée au titre des heures supplémentaires inscrites sur le CPF dans le cadre de l'abondement "correctif" lié à l'entretien professionnel conformément à l'article L. 6323-13 du code du travail (cf. art. VI.2.9.2 du présent accord).

Pour rappel, en vertu de l'article L. 6321-1 du code du travail, les heures inscrites sur le CPF ne peuvent pas être mobilisées pour des formations d'adaptation au poste.

En effet, les actions de formation mises en œuvre dans le cadre de l'obligation légale pour l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail sont prévues par le plan de formation.

#### 2.3.2. Mobilisation en dehors du temps de travail

Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

## 2.4. Financement du CPF par l'OPCA de branche

Les frais pédagogiques et les frais annexes, composés des frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge :

- par l'employeur lorsque celui-ci a conclu un accord d'entreprise sur la gestion interne du financement du CPF conformément à l'article L. 6331-10 du code du travail.

La prise en charge de ces frais par l'employeur est effectuée au regard du coût réel de la formation. Toutefois, cette prise en charge peut faire l'objet d'un plafond déterminé par l'accord d'entreprise ;

- par l'OPCA de la branche, sous réserve de la vérification, avant le début de la formation, des droits à CPF du bénéficiaire et de l'éligibilité de la certification/formation au CPF.

La prise en charge de ces frais par l'OPCA de la branche est effectuée au regard du coût réel de la formation. Toutefois, cette prise en charge peut faire l'objet d'un plafond déterminé par le conseil d'administration de l'OPCA.

Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail au titre du CPF constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

Dès lors, et en l'absence d'accord d'entreprise, l'OPCA de la branche pourra prendre la décision d'une prise en charge partielle de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF.

## 2.5. Information sur le CPF

Les signataires du présent accord veilleront à ce que l'OPCA de la branche mette en place une communication sur le CPF à destination des entreprises et des salariés de la branche, en particulier via son site internet.

Cette information portera notamment sur les principes et droits liés au CPF et sur les modalités de mobilisation du compte.

### Article VI.2.3

#### *Période de professionnalisation*

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur ou d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

#### Objet et conditions de mise en œuvre de la période de professionnalisation

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

En application de l'article L. 6324-1 du code du travail, les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (à durée déterminée ou indéterminée) et de salariés en contrat de travail à durée déterminée d'insertion au sein de structures d'insertion par l'activité économique (cf. art. L. 5132-4 du code du travail).

La période de professionnalisation a pour objectif de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de son bénéficiaire en lui permettant :

- d'acquérir une qualification soit enregistrée dans le RNCP, soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ;

- de bénéficier d'une action de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini à l'article D. 6113-1 du code du travail ;
- de bénéficier d'une action permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF et à la demande de son titulaire conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail.

L'accès à la période de professionnalisation sera examiné notamment au cours de l'entretien professionnel prévu à l'article VI.2.9 du présent accord. L'employeur peut toutefois surseoir à sa réalisation ou la reporter en cas d'absence simultanée de 2 % des effectifs salariés.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

#### Durée des périodes de professionnalisation

La durée minimale des périodes de professionnalisation est égale, pour chaque salarié, à 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires conformément à l'article D. 6324-1 du code du travail.

Elle est définie, au-delà de cette durée minimale, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, en cohérence avec l'objectif de professionnalisation déterminé.

Cette durée minimale ne s'applique pas pour :

- les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- les bilans de compétences ;
- les périodes de professionnalisation des salariés âgés d'au moins 45 ans ;
- les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ;
- les formations financées dans le cadre de l'abondement par la période de professionnalisation du compte personnel de formation, du dernier alinéa de l'article L. 6324-1 du code du travail.

#### Prise en charge par l'OPCA de branche des périodes de professionnalisation

La CPNE définit les objectifs de professionnalisation des actions de formation ouvertes à la période de professionnalisation, examine les conditions techniques de mise en œuvre des actions de formation en fonction des besoins de la branche. Elle définit les priorités, les critères et l'échéancier au regard duquel l'OPCA examine les demandes de prise en charge présentées par les entreprises.

Les formations effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent être financées par l'OPCA de la branche, en application des règles arrêtées par son conseil d'administration paritaire.

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises de la branche seraient insuffisants en cours d'année, ces montants ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA de la branche. La CPNE sera informée de cette décision.

#### Article VI.2.4

##### *Bilan de compétences*

Le bilan de compétences a pour objets de permettre à tout salarié d'analyser ses compétences professionnelles et individuelles, ainsi que ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à un projet de formation.

Un bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre du congé spécifique de bilan de compétences ou dans le cadre du plan de formation.

Les conditions d'exercice du congé de bilan de compétences (ouverture du droit, procédure d'autorisation d'absence, prise en charge de l'action de bilan, rémunération...) sont fixées par les articles L. 6322-42 et suivants du code du travail.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation.

#### Article VI.2.5

##### *Conseil en évolution professionnelle (CEP)*

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation tout au long de la vie.

Les salariés de la branche peuvent bénéficier d'un CEP mis en œuvre par l'OPCA de branche, le FAFSEA, en sa qualité d'OPACIF.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au CPF.

L'offre de services du CEP est définie par un cahier des charges publié par voie d'arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

Le CEP est assuré dans les conditions définies à l'article L. 6111-6 du code du travail ; il se structure autour de trois niveaux : un accueil individualisé, un conseil personnalisé et un accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet.

Lors de la troisième étape, le conseiller et le salarié vont établir un plan d'action qui peut prévoir la mise en place de prestations complémentaires comme, par exemple, un bilan de compétences. Dans cette hypothèse, le CEP est complémentaire à la réalisation d'un tel bilan.

#### Article VI.2.6

##### *Validation des acquis de l'expérience (VAE)*

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience (VAE) et encouragent son développement dans les entreprises de la branche. De nombreux salariés n'étant pas titulaires d'une certification en lien avec l'emploi occupé, ce dispositif leur permet d'obtenir la sécurisation de leurs compétences par une certification, ce qui participe à la sécurisation de leur parcours professionnel.

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié doit pouvoir bénéficier de la validation des acquis de l'expérience, dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

La VAE a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'accompagnement à la VAE est notamment éligible au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret.

Les parties signataires s'engagent, après en avoir négocié et fixé les modalités de mise en œuvre, à développer l'information des salariés et des entreprises, via notamment l'OPCA de la branche, sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle (congé de validation des acquis de l'expérience).

Les entreprises peuvent apporter une aide matérielle et logistique au salarié engageant une VAE, selon des modalités définies à leur niveau.

Les modalités de prise en charge par l'OPCA de la branche des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience ainsi que les modalités d'imputation de ces dépenses sur le plan de formation de l'entreprise seront arrêtées par la CPNE, puis transmises à l'OPCA de la branche pour mise en œuvre par la section paritaire sectorielle.

## Article VI.2.7

### *Certificat de qualification professionnelle (CQP)*

#### 7.1. Orientations relatives au développement des certificats de qualification professionnelle

1. Compte tenu de l'importance et des enjeux de la formation professionnelle dans la profession, les parties signataires affirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Les CQP ainsi créés sont ouverts à toutes les entreprises et aux salariés remplissant les conditions requises. Ils ont pour objet de favoriser la gestion des emplois et des compétences.

2. Les CQP reconnaissent un ensemble de savoir-faire et d'aptitudes professionnelles nécessaires à l'exercice d'un emploi. Leur préparation nécessite un accompagnement pédagogique approprié.

Les CQP peuvent également être obtenus par la validation des acquis de l'expérience (VAE), conformément aux dispositions de l'article L. 6411-1 du code du travail.

Les informations relatives à ce dispositif et les documents types que les entreprises doivent utiliser sont disponibles sur le site de l'OPCA de la branche.

#### 7.2. Publics visés et organisation de la préparation des CQP

1. Les parties signataires peuvent mandater la CPNE en vue de l'étude des référentiels de formation débouchant sur des CQP (cahier des charges pédagogiques...) ainsi que l'organisation de la procédure d'examen et les modalités de délivrance aux salariés des CQP.

2. La décision de valider un CQP est prise par accord entre les parties signataires, après élaboration d'un cahier des charges par la CPNE. L'OPCA de branche apporte à la CPNE toute son ingénierie en matière de montage de CQP.

Ce cahier des charges doit comporter notamment :

- le titre et la référence à l'emploi qualifié ;
- le profil professionnel et les perspectives d'emploi ;
- les conditions de mise en œuvre du CQP ;
- les connaissances et aptitudes professionnelles nécessaires et leur évaluation.

Chaque cahier des charges peut être modifié à tout moment et, en tant que de besoin, à la demande des parties signataires du présent accord, de sorte que les CQP soient adaptés à l'évolution des techniques et des emplois.

La liste des CQP validés par les parties signataires est mise à jour régulièrement.

3. Afin de s'assurer de l'éligibilité des CQP au compte personnel de formation, le conseil national des vins et spiritueux en qualité de secrétariat de la CPNE veillera à ce qu'une demande d'enregistrement au RNCP soit établie pour chacun des CQP validés par les partenaires sociaux de la branche.

#### 7.3. Mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle

1. La préparation d'un CQP peut être proposée aux salariés ayant 1 an d'ancienneté, éventuellement sur demande de ces derniers, pour développer leurs compétences en vue d'une qualification ou d'une requalification.

2. Pour les salariés de la profession, la demande d'inscription est faite à l'initiative de l'entreprise, auprès du secrétariat de la CPNE qui en assure la transmission à l'OPCA de la branche.

La préparation des CQP est organisée par l'OPCA de la branche dans les conditions prévues par le cahier des charges visé ci-dessus.

Lorsque cela s'avère nécessaire, la CPNE peut exiger qu'une action de formation spécifique s'inscrivant dans le plan de formation de l'entreprise soit préalable à la préparation des CQP.

3. Les CQP ne peuvent être délivrés par la CPNE qu'aux salariés qui ont satisfait aux épreuves d'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles dans les conditions prévues par le cahier des charges précité.

Pour la passation des épreuves, un jury est constitué de cinq membres comprenant :

- un représentant d'une entreprise de la profession ; ce représentant ne peut pas participer aux délibérations du jury si le candidat appartient à cette entreprise ;
- un formateur ;
- un conseiller de l'OPCA de branche ;
- un professionnel désigné par le conseil national des vins et spiritueux, qui assure la présidence du jury ;
- un professionnel désigné par les organisations syndicales représentatives des salariés de la branche professionnelle.

Le jury décide de l'attribution du certificat de qualification professionnelle.

A défaut, le jury peut valider l'expérience du candidat pour une partie des connaissances, aptitudes et compétences exigées pour l'obtention du certificat de qualification postulé. Il se prononce sur les connaissances, aptitudes et compétences qui, dans un délai de 5 ans à compter de la notification de sa décision, doivent faire l'objet de l'évaluation complémentaire nécessaire à l'obtention de ce diplôme, titre ou certificat de qualification.

Le jury ne peut valablement délibérer que s'il réunit au moins quatre de ses membres ; en cas de partage des voix, la voix du président est prépondérante.

La décision de validation prise par le jury est notifiée au candidat et à l'entreprise où ce dernier exerce son activité par le président de la CPNE.

La CPNE délivre les CQP répondant aux conditions du présent accord. Ces certificats sont imprimés à entête de la CPNE.

#### 7.4. Reconnaissance des certificats de qualification professionnelle dans les classifications

Compte tenu des dispositions de la convention collective nationale des vins et spiritueux et de la méthode d'évaluation-classification des emplois annexée à ladite convention, les parties rappellent que les emplois sont classés par référence aux caractéristiques et aux exigences requises par les postes de travail auxquels ils sont effectivement affectés et non en fonction de leur niveau personnel de qualification.



Pour l'analyse des postes de travail nécessitant l'acquisition d'un CQP par le salarié, les entreprises se conformeront au cahier des charges visé au point 7.2 ci-dessus.

Seuls les CQP élaborés et mis en œuvre dans les conditions et selon les modalités prévues au présent accord peuvent être pris en compte dans les classifications professionnelles figurant dans la convention collective nationale du 13 février 1969 modifiée.

#### Article VI.2.8

##### *Socle de connaissances et de compétences*

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles est défini par les articles D. 6113-1 et suivants du code du travail comme étant "l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle". Si ce socle doit être apprécié dans un contexte professionnel, il doit aussi être utile à la vie sociale, civique et culturelle de la personne.

Pour rappel, dès lors que le salarié souhaite utiliser son CPF en tout ou partie sur le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de son employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. Toutefois, lorsque la formation permet d'acquérir le socle de connaissances et de compétences, cet accord porte uniquement sur le calendrier.

Ce socle est constitué des sept modules suivants :

- la communication en français ;
- l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
- l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
- l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
- l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
- la capacité à apprendre tout au long de la vie ;
- la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Des modules complémentaires peuvent être ajoutés à l'initiative des régions, notamment pour lutter contre l'illettrisme et favoriser l'accès à la qualification.

Les formations relatives à l'acquisition des compétences et connaissances peuvent être proposées indépendamment les unes des autres et comprendre une évaluation préalable du bénéficiaire de l'action. L'objectif étant de permettre la mise en place de parcours individualisés et modularisés afin que chacun puisse bénéficier de formations appropriées pour parvenir à acquérir l'ensemble du contenu du socle.

Le socle fait l'objet d'une certification recensée à l'inventaire de la CNCP et éligible à l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle, dont le CPF.

#### Article VI.2.9

##### *Entretien professionnel*

###### 9.1. Entretien professionnel sur les perspectives d'évolution professionnelle

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié est informé à l'occasion de son embauche qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

A défaut d'accord d'entreprise conclu sur ce sujet, l'entretien professionnel se déroulera dans les conditions définies par le chef d'entreprise sur la base des principes suivants :

L'entretien se déroule pendant le temps de travail, doit donner lieu à une synthèse écrite dont une copie est remise au salarié et respecter les principes de confidentialité ;

L'entretien professionnel a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise.

Cet entretien professionnel a lieu à l'initiative de l'employeur.

Au cours de l'entretien professionnel sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les conditions de réalisation de la formation.

Au cours de cet entretien seront abordées également, si le salarié le souhaite, ses initiatives pour la mobilisation de son compte personnel de formation visé à l'article VI.2.2 ci-dessus.

Une plaquette d'information, un guide méthodologique pour la conduite de l'entretien professionnel, ainsi que des supports d'entretien sont disponibles sur le site internet de l'OPCA de branche.

#### Entretien professionnel systématique au retour de certains congés

Par application de l'article L. 6315-1 du code du travail, l'employeur a l'obligation de proposer cet entretien sur l'évolution professionnelle au salarié qui reprend son activité à l'issue des périodes suivantes :

- congé de maternité ;
- congé parental d'éducation ;
- congé de soutien familial ;
- congé d'adoption ;
- congé sabbatique ;
- période de mobilité volontaire sécurisée ;
- période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail ;
- arrêt longue maladie ;
- mandat syndical.

Cet entretien est différent de l'entretien annuel d'évaluation que peuvent mettre en place les entreprises. Les partenaires sociaux incitent les entreprises à maintenir les entretiens annuels, afin de permettre un temps d'échange chaque année sur l'activité.

#### 9.2. Bilan récapitulatif tous les 6 ans

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel prévu à l'article 9.1 fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée de 6 ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés et par application de l'article L. 6323-13 du code du travail, le CPF du salarié est abondé lorsque, au cours des 6 dernières années, il n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures suivantes :

- suivi au moins une action de formation telle que définie par le code du travail ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle (ne sont considérés comme progression salariale ni la prime d'ancienneté, ni l'impact d'une augmentation des minima conventionnels

sur la rémunération des salariés payés à hauteur du minimum conventionnel correspondant à leur classification).

Ce bilan récapitulatif donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Si ce dernier n'a pas bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures susvisées, son CPF sera abondé d'un crédit de 100 heures supplémentaires pour un salarié à temps plein et de 130 heures pour un salarié à temps partiel conformément aux dispositions de l'article L. 6323-13 du code du travail.

## DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Dans le cadre de ses attributions économiques, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, dispose de prérogatives en matière de formation professionnelle. Ainsi, le comité d'entreprise assure une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives notamment à la formation professionnelle.

Le comité d'entreprise formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés.

Il est également consulté sur toute mesure de nature à affecter la formation professionnelle des salariés.

Plus généralement, les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans le cadre de l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et de l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels les salariés peuvent avoir accès.

### Article VI.3.1

#### *Orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise*

Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur les orientations générales de la politique de l'entreprise en matière de formation professionnelle en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies de l'entreprise.

Les orientations de la formation dans l'entreprise seront prises en compte dans le cadre de la consultation annuelle du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques.

### Article VI.3.2

#### *Programme pluriannuel*

Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer un programme pluriannuel de formation prenant en compte les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis par le présent accord, les perspectives économiques et l'évolution des investissements, des technologies, des modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise.

Ce programme 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, sont consultés sur ce programme pluriannuel de formation dans le cadre de la consultation annuelle du comité d'entreprise sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

### Article VI.3.3

#### *Plan de formation*

Dans toute entreprise où un comité d'entreprise a été constitué, celui-ci doit régulièrement être consulté par l'employeur afin d'émettre un avis, année après année, sur l'exécution du plan de formation et sur le projet de plan pour l'année à venir.

A cette occasion, le comité d'entreprise doit également donner son avis sur les conditions de mise en œuvre du compte personnel de formation ainsi que sur les contrats et les périodes de professionnalisation.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés ou dans celles d'au moins 50 salariés dépourvues de comité d'entreprise, ce sont les délégués du personnel qui doivent être consultés.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés sur ce plan de formation dans le cadre de la consultation annuelle du comité d'entreprise sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

### Article VI.3.4

#### *Apprentissage*

La consultation et l'information du comité d'entreprise ou d'établissement sur l'apprentissage interviennent dans le cadre de la consultation annuelle du comité d'entreprise sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

### Article VI.3.5

#### *Modalités d'information du comité d'entreprise*

En vue des deux consultations annuelles liées à la formation professionnelle, à savoir la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, l'information préalable du comité d'entreprise se fera via la base de données économiques et sociales (BDES).

La liste des informations à communiquer est définie par décret, en application de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'ensemble de ces informations est transmis aux membres du comité d'entreprise (et le cas échéant aux membres de la commission formation) ainsi qu'aux délégués syndicaux au moins 3 semaines avant la date fixée pour la tenue de la réunion.

### Article VI.3.6

#### *Commission formation*

Dans les entreprises ou établissements d'au moins 300 salariés, le comité d'entreprise constitue une commission formation.

La commission formation est chargée :

- de préparer les délibérations du comité d'entreprise en matière de formation ;
- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des personnes en situation de handicap.

Les commissions formation des comités d'entreprise ou d'établissement entretiendront les rapports nécessaires avec les services formation des entreprises ou des établissements.

Chaque membre des commissions formation des comités d'entreprise ou d'établissement disposera pour exercer sa mission des moyens définis dans le cadre de chaque entreprise, notamment en ce qui concerne les réunions de la commission et sa composition. Dans le cas où la commission

formation n'est pas constituée, les missions définies ci-dessus pour celle-ci seront dévolues au comité d'entreprise ou d'établissement.

#### Article VI.3.7

##### *Formations initiales sous statut scolaire*

1. Dans les entreprises qui accueillent en stage des jeunes en première formation technologique ou professionnelle, des enseignants dispensant ces formations ou des conseillers d'orientation, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés sur les conditions dans lesquelles s'effectue cet accueil. Les délégués syndicaux en sont également informés.

2. Pour les périodes obligatoires de formation en entreprise, prévues pour les élèves et les étudiants dans les programmes des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés, et les délégués syndicaux informés, sur les conditions dans lesquelles se déroule cette période de formation et en particulier sur :

- les modalités d'accueil, d'encadrement et de suivi des jeunes pendant la formation ;
- le nombre de jeunes concernés ;
- les postes et services auxquels ils sont affectés pendant leur période de formation ;
- la progression selon laquelle est organisée cette période de formation ;
- les modalités de liaison entre l'entreprise et l'établissement d'enseignement ;
- les conditions d'appréciation des résultats obtenus en fin de période de formation.

A cette occasion, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés sur les modalités d'accueil des enseignants dans l'entreprise ainsi que sur les conditions d'exercice du congé enseignement.

### FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

#### Article VI.4.1

##### *OPCA de la branche*

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises s'acquittent auprès de l'OPCA désigné par la branche d'une contribution unique dont le taux varie en fonction de leur taille.

A cet effet, les parties signataires désignent le FAFSEA comme OPCA de la branche auquel elles décident d'adhérer. Les versements des entreprises au FAFSEA s'effectuent dans les conditions fixées à l'article VI.4.2.

Les partenaires sociaux représentant la branche au sein du conseil d'administration de l'OPCA s'assureront que, en contrepartie de ces versements et en tenant compte des priorités fixées par la branche, ce dernier prenne en charge le financement des actions de formation pour les salariés concernés.

#### Article VI.4.2

##### *Contributions obligatoires des entreprises*

Les entreprises participent au financement de la formation professionnelle continue en versant une contribution unique à l'OPCA désigné par la branche, dont le montant varie selon la taille de l'entreprise.

Le montant de cette contribution unique est déterminé par l'application à la masse salariale versée pendant l'année civile d'un taux qui varie selon que l'entreprise compte moins de 10 salariés ou au

moins 10 salariés. Un dispositif d'allègement est toutefois applicable en cas de franchissement de ce seuil.

Le montant de la contribution versée par l'employeur est régi par les articles L. 6331-2 et R. 6331-2 pour les employeurs de moins de 10 salariés et par les articles L. 6331-9 et R. 6331-9 pour les employeurs de 10 salariés et plus.

#### Article VI.4.3

##### *Egalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle*

Les organisations signataires du présent accord rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes 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 hommes et les femmes.

A cette fin, les parties signataires recommandent aux entreprises de la branche de mettre en œuvre tous les dispositifs nécessaires afin de favoriser un égal accès des hommes et des femmes :

- aux dispositifs de formation, et notamment ceux relatifs à la validation des acquis de l'expérience et au bilan de compétences ;
- aux contrats et périodes de professionnalisation.

Dans cette perspective, les organisations signataires invitent la CPNE de la branche à surveiller la mise en œuvre du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle dans la branche.

#### Article VI.4.4

##### *Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels*

Les partenaires sociaux demandent au FAFSEA, OPCA de la branche, d'activer tous les moyens afin de faire bénéficier la branche professionnelle des fonds de cet organisme, notamment en répondant aux appels à projets émis par le FPSPP.

### BRANCHE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

#### Article VI.5.1

##### *Objectifs d'employabilité dans la branche au travers d'une formation professionnelle déployée*

Dans le but de se doter d'une véritable politique en matière de formation professionnelle continue, les parties signataires souhaitent promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement en continu des connaissances des salariés.

La modernisation des entreprises, la modification de leur environnement, les évolutions technologiques et les éventuelles nécessités de reconversion requièrent une stratégie ambitieuse de formation professionnelle et conduisent la branche à se concentrer sur l'anticipation de l'évolution des métiers.

Les objectifs de professionnalisation et axes prioritaires dans la branche portent sur :

1. L'élévation des compétences des salariés par :
  - le développement des connaissances scientifiques, techniques et informatiques permettant de s'inscrire dans les évolutions technologiques et l'expertise métier ;
  - l'acquisition de connaissances techniques donnant les moyens de réagir aux anomalies ;
  - les nouvelles techniques de fabrication, de production, de commercialisation, de vente et de gestion sur le marché intérieur, et plus particulièrement à l'exportation ;
  - le développement de la connaissance de langues étrangères, prioritairement pour les personnels concernés par l'exportation.

2. L'animation des personnels par :
  - une meilleure préparation de l'encadrement à l'animation et à la conduite des équipes ;
  - une meilleure préparation de l'encadrement à la conduite du changement ;
  - une meilleure sensibilisation de l'encadrement à la gestion des seniors, à l'égalité professionnelle, à la diversité et à la santé au travail.
3. La meilleure connaissance de l'entreprise et de son environnement par :
  - le développement des formations visant à mieux comprendre les produits et process ;
  - le développement de la capacité du personnel de production et de maintenance à participer à la rédaction des cahiers des charges des futurs équipements ;
  - le développement des démarches de type "assurance qualité" et la diffusion de l'esprit qualité, portant aussi bien sur la qualité des produits et des services que sur celle de la gestion, l'organisation du travail ainsi que sur toutes les questions concernant l'hygiène et la sécurité ;
  - la prise en compte des contraintes liées à la protection de l'environnement ;
  - la connaissance de l'entreprise, et plus particulièrement ses relations avec l'amont (les fournisseurs) et l'aval (la distribution).

Une attention particulière sera apportée aux besoins de formation concernant les salariés les moins qualifiés (niveau V ou qualification inférieure) et les emplois les plus sensibles ou en difficulté.

La définition de ces orientations prioritaires fait l'objet d'un examen régulier par la CPNE, qui, peut formuler à cette occasion toute proposition susceptible de la compléter ou de l'actualiser, notamment en fonction des études et travaux conduits par l'observatoire national prospectif des métiers et des qualifications (cf. art. VI.3.4).

#### Article VI.5.2

##### *Conseil et diagnostics des qualifications et des compétences dans les TPME*

Les partenaires sociaux rappellent leur intérêt pour les actions menées en matière d'identification et d'aide des très petites, petites et moyennes entreprises en matière d'emploi, de gestion des qualifications et de la formation, sans pour autant exclure les autres entreprises qui ne seraient pas en mesure de réaliser elles-mêmes les diagnostics.

Ces diagnostics sont mis en œuvre par l'OPCA de la branche ; ils doivent permettre aux entreprises de se faire accompagner et conseiller pour répondre à une problématique identifiée en ressources humaines et améliorer la gestion de leurs compétences, ces diagnostics pouvant s'inscrire dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Conformément à l'article L. 6332-1-1 du code du travail, les partenaires sociaux demandent à l'OPCA d'être en capacité d'assurer cette mission.

#### Article VI.5.3

##### *Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE)*

#### 3.1. Composition

La CPNE est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et d'un nombre équivalent de représentants patronaux.

Les frais de déplacement, d'hébergement et de restauration éventuels des membres de la CPNE appartenant au collège salariés sont pris en charge conformément aux dispositions prévues à l'article 3.2 "Autres réunions paritaires" de l'annexe à l'accord sur le dialogue social du 20 octobre 2010 (annexe II de la présente convention).

Le temps passé aux réunions de la CPNE, sur convocation de son secrétariat, est payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

### 3.2. Missions

La CPNE a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans son champ de compétences en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche professionnelle.

Les signataires du présent accord soulignent l'importance qu'ils attachent aux missions de la CPNE, telles que prévues par le présent accord et par les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009. Ils donnent délégation à la CPNE pour traiter de tous les sujets qui lui sont renvoyés dans le présent accord.

La CPNE est régulièrement informée des problèmes généraux de l'emploi au niveau de la branche professionnelle, des évolutions technologiques ayant des incidences sur les besoins des entreprises de la profession, ainsi que des moyens mis en œuvre pour développer les formations correspondantes.

La CPNE s'attache à définir les orientations à donner aux actions de formation dans la perspective d'une meilleure adaptation des formations aux besoins de l'emploi. Elle formule, à cet effet, toutes observations et toutes propositions utiles, en se référant notamment aux domaines de formation jugés prioritaires par l'article VI.5.1.

La CPNE examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la profession, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire national prospectif des métiers et des qualifications (cf. art. VI.5.4 [4.2] du présent accord) dont elle définit le programme annuel ou pluriannuel.

Dans ce cadre, le rôle de la CPNE est notamment :

- de proposer les montants de prise en charge par l'OPCA de la branche des contrats de professionnalisation ;
- de dresser la liste des actions éligibles au compte personnel de formation et spécifiques à la branche ;
- de définir les priorités, les critères et l'échéancier au regard duquel l'OPCA de la branche examine les demandes de prise en charge présentées au titre de la période de professionnalisation par les entreprises ; de proposer les montants de prise en charge par l'OPCA de la branche des périodes de professionnalisation ;
- de décider de la création et de participer, avec l'aide de l'OPCA de la branche, à l'élaboration des certificats de qualification professionnelle ; d'en délivrer le certificat ;
- d'arrêter les modalités de prise en charge par l'OPCA de la branche des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de VAE ainsi que les modalités d'imputation de ces dépenses sur le plan de formation de l'entreprise ;
- d'examiner périodiquement les objectifs de professionnalisation et priorités de la branche en matière de formation ;
- de définir le cahier des charges permettant la prise en charge des coûts de diagnostic des entreprises en matière de GPEC ;
- d'assurer le suivi et l'évaluation du présent accord.

### 3.3. Réunions

La CPNE se réunit au moins deux fois par an au minimum. Ses décisions, prises à la majorité des membres présents ou dûment représentés, font l'objet d'un compte rendu établi par son secrétariat (assuré par le conseil national des vins et spiritueux).

Les décisions de la CPNE, dès lors qu'elles sont susceptibles de concerner l'OPCA de la branche, sont communiquées à celui-ci ainsi qu'aux membres de la section paritaire sectorielle (cf. art. VI.5.5 [5.2]).

Un représentant de l'OPCA de la branche peut être invité aux réunions de la CPNE selon les sujets mis à l'ordre du jour.



#### 4.1. Composition

Au sein de la CPNE demeure un observatoire national prospectif paritaire des métiers et des qualifications.

Cet observatoire est composé :

- d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national ;
- d'un nombre équivalent de représentants du conseil national des vins et spiritueux ;
- d'un observateur et conseiller appartenant à l'OPCA de la branche.

Les séances sont présidées alternativement par un représentant du collège des employeurs et par un représentant des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord.

#### 4.2. Missions de l'observatoire

Les missions de l'observatoire sont les suivantes :

- réalisation d'études prospectives sur les métiers et les qualifications ; ces données sont essentielles pour préciser les priorités de la branche ;
- information de la branche et études qualitatives et quantitatives sur les facteurs susceptibles de faire évoluer les métiers et les évolutions à venir des différents métiers ;
- contribution à la réflexion des entreprises sur le thème de la prospective ;
- évaluer les conséquences en termes de qualifications, de besoins de formation et susciter si nécessaire des offres de formation adaptées ;
- communiquer auprès des entreprises sur les travaux menés ;
- communiquer auprès de la branche les travaux sur lesquels celle-ci pourra s'appuyer, afin de se doter d'une véritable politique sectorielle de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Le programme annuel ou pluriannuel de l'observatoire est défini par la CPNE.

Les travaux de l'observatoire sont présentés à la CPNE à la fin de leur réalisation.

L'observatoire, après validation de la CPNE, met ses travaux à la disposition des entreprises et de leurs institutions représentatives du personnel, ainsi qu'à la disposition de l'OPCA de la branche.

Pour mener à bien ses missions, l'observatoire :

- établit le cahier des charges des études décidées et choisit le prestataire sur appel d'offres, contrôle les objectifs, suit et valide les travaux ;
- donne son avis sur le programme de travail établi annuellement et sur le budget de fonctionnement qui en résulte ;
- garantit la méthodologie et la représentativité des travaux produits ;
- définit les modalités de la communication des résultats aux entreprises de la branche et aux institutions représentatives du personnel.

#### 4.3. Réunions

L'observatoire se réunit dans la mesure du possible une fois par an.

Les décisions de l'observatoire sont prises à la majorité simple des membres présents ou dûment représentés.

Le secrétariat et la gestion de l'observatoire sont assurés par le conseil national des vins et spiritueux.

#### 4.4. Financement des travaux de l'observatoire

La CPNE, ou par délégation l'observatoire, détermine chaque année le montant de l'enveloppe financière nécessaire demandée à l'OPCA de la branche pour la prise en charge des travaux de l'observatoire, cela dans le respect des limites réglementaires.

##### Article VI.5.5

##### *OPCA compétent*

##### 5.1. Rôle et missions

En parallèle et complément de sa mission générale de collecte, de mutualisation des fonds de la formation professionnelle continue et de financement des actions de formation, l'OPCA de la branche doit également :

1. Mener une politique incitative au développement de la professionnalisation et de la formation professionnelle continue des salariés ainsi que de la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emploi ;

2. Favoriser la mise en œuvre d'une politique incitative à la professionnalisation des salariés, telle que définie par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation et compte tenu des actions de formation jugées prioritaires (cf. art. VI.5.1) ;

3. Informer, sensibiliser, accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle. Dans ce domaine, une attention particulière sera portée aux très petites, petites et moyennes entreprises en développant un véritable service de proximité ;

4. Participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), lorsqu'ils existent. L'OPCA de la branche prend en charge les coûts de diagnostic des entreprises de moins de 50 salariés en matière de GPEC. Cette prise en charge s'effectue sur la base d'un cahier des charges défini à cette fin par la CPNE et transmis à l'OPCA de la branche.

5. Mobiliser si nécessaire des financements complémentaires incluant les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels au titre de ses missions de péréquation et de cofinancement d'actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi, les financements complémentaires notamment de l'Etat, du fonds social européen, des régions et de Pôle emploi.

Pour mener à bien les missions ci-dessus, l'OPCA de la branche développe un véritable service de conseil et d'accompagnement tant auprès de la branche professionnelle que des entreprises qui la composent.

Ainsi, concernant la branche professionnelle, l'OPCA :

- conseille et accompagne la branche pour tout montage de projets spécifiques (création de CQP, montage d'actions collectives...) ;
- accompagne la branche dans sa communication aux entreprises ;
- informe et accompagne la branche dans la mise en œuvre des nouveaux dispositifs ;
- réalise un suivi régulier quantitatif et qualitatif des montants collectés et des dépenses de formation ainsi qu'un bilan annuel détaillé ;
- accompagne la branche dans la recherche de cofinancements (projets au FPSPP, représentation de la branche au niveau des collectivités territoriales et locales, projets aux fonds européens) ;
- accompagne l'observatoire national prospectif des métiers et des qualifications et, le cas échéant la CPNE dans la réalisation de leurs travaux.

Au niveau des entreprises, l'OPCA :

- informe les entreprises sur la politique de la branche et sur les critères de prise en charge ;
- sensibilise les TPE au développement de la formation professionnelle continue ;
- accompagne l'entreprise dans la mise en œuvre des nouveaux dispositifs ;
- facilite aux entreprises les démarches administratives liées à la formation ;
- favorise la conduite de projets et accompagne les changements dans l'entreprise en matière de formation professionnelle continue ;
- structure et propose aux entreprises les actions de formation les plus pertinentes ;
- recherche des organismes et des actions de formation adaptés à l'entreprise ;
- accompagne les entreprises dans la recherche de financements complémentaires consacrés à la formation professionnelle continue.

## 5.2. Section paritaire sectorielle

Au sein de l'OPCA de la branche, une section paritaire distincte propre à la profession est maintenue, tant que celle-ci est prévue dans l'accord constitutif de l'OPCA de branche.

La section paritaire sectorielle sera composée paritairement d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et d'un nombre équivalent de représentants du CNVS.

En outre, les problématiques et enjeux relatifs à l'emploi et à la formation étant très étroitement liés, les parties conviennent que les représentants désignés au sein de la section paritaire sectorielle pourront être les mêmes que ceux qui siègent au sein de la CPNE.

Ses missions seront notamment les suivantes :

- mettre en œuvre au sein de l'OPCA la politique de formation professionnelle continue élaborée par la CPNE de la branche et/ou par les dispositions conventionnelles de la branche dans ce domaine ;
- gérer, par mandat et délégation du conseil d'administration de l'OPCA et dans le respect du principe de mutualisation des fonds de la formation professionnelle continue, les fonds collectés au sein de la branche professionnelle. Ainsi, dans ce cadre :
  - définir un budget annuel prévisionnel d'engagements par activité et par dispositif ;
  - mettre en œuvre les règles, les priorités, les critères, les conditions et les taux de prise en charge selon les priorités définies par la CPNE dans la limite des ressources mobilisables ;
  - réviser, si nécessaire, et à périodicité régulière, le budget prévisionnel au vu des éléments de suivi budgétaire transmis par l'OPCA ;
  - mettre en œuvre les actions collectives de formation adaptées aux besoins des entreprises, compte tenu du montant de la collecte réalisée et de sa répartition ;
  - assurer un suivi quantitatif et qualitatif, un bilan et le contrôle des formations réalisées dans la branche ;
  - mettre en œuvre tout plan de communication vers les entreprises, les partenaires et les pouvoirs publics en fonction des besoins et décisions déterminés par la CPNE.

## 5.3. Groupe(s) de travail paritaire(s) sectoriel(s)

Lorsqu'il existe à la date de signature du présent accord, le groupe de travail paritaire sectoriel peut faire des propositions en matière de formation auprès de la CPNE des vins et spiritueux, qui se charge de les examiner et de les porter à la connaissance du conseil d'administration de l'OPCA. »

## **Article 2**

### *Suivi et évaluation*

Les parties signataires conviennent que le suivi et l'évaluation du présent accord se feront dans le cadre de la CPNE.

Celle-ci pourra utiliser les travaux menés par l'observatoire national prospectif paritaire des métiers et des qualifications ainsi que les données régulières transmises par l'OPCA aux membres de la section paritaire sectorielle constituée en son sein.

## **Article 3**

### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 4**

### *Dépôt. – Extension*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 12 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)