

## **ACCORD DU 28 AVRIL 2021 SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA TRANSFORMATION LAITIÈRE (CQP, CPNEFP, VAE)**

### **ENTRE LES SOUSSIGNÉS :**

- ➔ La Coopération Agricole Laitière (Coop de France Métiers du lait) - 42, rue de Châteaudun - 75314 PARIS Cedex 09
- ➔ La Fédération Nationale de l'Industrie Laitière - FNIL - 42, rue de Châteaudun - 75314 PARIS Cedex 09

et

**d'une part,**

- ➔ La CFTC-CSFV - 34, quai de la Loire - 75019 PARIS
- ➔ La FGA-CFDT - 47/49, avenue Simon Bolivar - 75950 PARIS Cedex 19
- ➔ La FGTA-FO - 15, avenue Victor Hugo - 92170 VANVES

**d'autre part,**

**Il a été convenu ce qui suit :**

### **PREAMBULE**

Vu :

- les dispositions du Titre I de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 ;
- la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
- la loi n° n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
- les 3 accords du 21 janvier 2020 relatifs :
  - aux certifications éligibles à la Pro-A dans diverses branches du secteur alimentaire ;
  - aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A dans le secteur alimentaire ;
  - à la contribution conventionnelle spécifique dans diverses branches du secteur alimentaire ;
- l'accord du 1<sup>er</sup> décembre 2020 relatif à la Formation professionnelle et l'Apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire ;

- la mise en œuvre, depuis plusieurs années, par les deux branches de la Transformation laitière, de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP), initialement enregistrés au Registre National des Certifications professionnelles (RNCP) par arrêté du 26 novembre 2015, publié au JO du 3 décembre 2015, et actuellement en cours de réinscription ;
- les dispositions de l'accord du 28 avril 2016 sur la Formation professionnelle dans la Transformation laitière, arrivant à échéance le 30 avril 2021, et le bilan positif qui en résulte ;

Les organisations signataires soulignent leur volonté commune, par le présent accord, de poursuivre le développement de la Formation professionnelle dans la Transformation laitière, en renouvelant le précédent accord.

## **CHAMP D'APPLICATION**

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des Coopératives laitières ou de la CCN de l'Industrie laitière.

## **DISPOSITIONS SPECIFIQUES POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES**

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent accord portant sur la Formation professionnelle s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ de la CCN des Coopératives laitières ou de la CCN de l'Industrie laitière, dont celles de moins de 50 salariés.

## **TITRE I DEVELOPPEMENT DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE**

Les présentes dispositions s'inscrivent dans le double objectif de la recherche de la performance des entreprises, du développement et de la reconnaissance de la qualification et des compétences des salariés.

Pour répondre aux besoins actuels et futurs des entreprises de la transformation laitière en matière de qualifications, mais aussi dans la perspective de l'évolution des métiers vers un professionnalisme accru, et pour renforcer l'adaptation ou le développement des compétences des salariés contribuant à la gestion de parcours professionnels, afin de favoriser leur accès, leur maintien et leur évolution dans l'emploi, tant interne qu'externe, les signataires décident de contribuer à la création et au développement dans la profession, dans une démarche paritaire, des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP).

Fondés sur le volontariat, les CQP visés au présent accord sont mis à la disposition des entreprises et des salariés de la Transformation Laitière pour contribuer à la reconnaissance des qualifications professionnelles et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et validés selon les modalités de mise en œuvre, d'évaluation et d'attribution définies ci-après.

Ils sont également accessibles par Bloc(s) de compétences et par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

## **ARTICLE 1<sup>ER</sup> - OBJET**

Les CQP ont pour objet :

- de valider, de reconnaître et de valoriser le professionnalisme des salariés dans leur métier,
- de renforcer et de développer leurs compétences, grâce à des formations appropriées, pour favoriser leur adaptation aux évolutions techniques et organisationnelles,
- de fédérer et de motiver les salariés pour contribuer au développement des performances des équipes et de l'entreprise,
- de favoriser l'intégration des jeunes nouvellement recrutés, notamment dans le cadre de contrats de professionnalisation et des publics en difficulté susceptibles d'être recrutés dans l'entreprise, et de favoriser ainsi l'accès ou le retour à l'emploi ;
- de renforcer l'employabilité du personnel, c'est-à-dire de favoriser son maintien dans l'emploi et sa capacité à évoluer professionnellement dans l'entreprise, ou dans la transformation laitière,
- ils ont de plus vocation, par le développement de troncs communs avec des métiers voisins dans d'autres branches des industries agroalimentaires, et de la coopération agricole, dans le cadre des CQP transversaux, à favoriser l'élargissement de cette reconnaissance à l'ensemble de celles-ci.

## **ARTICLE 2 - DEFINITION**

Un CQP, c'est :

- une reconnaissance professionnelle nationale de la qualification, définie et mise en œuvre paritairement par l'ensemble de la profession de la transformation laitière ;
- un référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités exercées, qui sont regroupées en blocs de compétences capitalisables permettant l'acquisition progressive du CQP ;
- un référentiel de compétences qui identifie les connaissances (savoirs) et les compétences (savoir-faire professionnels), y compris transversales, en cohérence avec les blocs et les activités du référentiel d'activités ;
- un référentiel d'évaluation qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis requis ;
- des modalités et conditions de mise en œuvre communes ;
- une démarche participative, associant les principaux acteurs (définis ci-après) ;
- un moyen additionnel permettant, grâce à la formation, entre autres dans le cadre notamment du plan de développement des compétences, de la Pro-A ou du CPF, l'accès à une qualification professionnelle, notamment aux salariés dépourvus de qualification, et sa reconnaissance.

## **ARTICLE 3 – LISTE DES CQP EXISTANTS ET CREATION DE NOUVEAUX CQP DANS LA TRANSFORMATION LAITIERE**

### **3.1. Liste des CQP existants, dont la dénomination est adaptée comme suit :**

#### **➤ CQP Transformation laitière**

- Opérateur de production dans la Transformation laitière ;
- Conducteur de machine dans la Transformation laitière ;
- Conducteur de ligne dans la Transformation laitière ;
- Pilote d'installation automatisée dans la Transformation laitière ;
- Chauffeur-ramasseur dans la Transformation laitière ;
- Encadrant opérationnel laitier ;
- Agent logistique dans la Transformation laitière ;
- Agent de nettoyage dans la Transformation laitière ;
- Technicien-conseil relation producteurs dans la Transformation laitière ;
- Laborantin(e) dans la Transformation laitière.

#### **➤ CQP transversaux**

- Responsable d'équipe ;
- Responsable de secteur / d'atelier ;
- Attaché commercial ;
- Gestionnaire administration du personnel et de la paie ;
- Agent de maintenance ;
- Technicien de maintenance.

### **3.2. Création de nouveaux CQP**

La liste ci-dessus sera progressivement élargie à d'autres métiers caractéristiques de la transformation laitière ou transversaux par la création de nouveaux CQP, sur proposition des parties signataires du présent accord, en prenant en compte les troncs communs des CQP transversaux.

L'étude d'opportunité et la validation paritaire des référentiels des nouveaux CQP seront confiées à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, objet du titre II du présent accord.

Après validation par la CPNEFP, les nouveaux CQP seront intégrés au présent accord par avenant et seront communiqués à l'OPCO du secteur et aux entreprises adhérentes.

### **3.3. Référentiels communs**

Chaque CQP correspond à un référentiel, destiné à faciliter sa mise en œuvre, comprenant :

- un référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités, qui sont regroupées en blocs de compétences capitalisables permettant, l'acquisition progressive du CQP ;
- un référentiel de compétences qui identifie les connaissances (savoirs) et les compétences (savoir-faire professionnels), y compris transversales, en cohérence avec les blocs et les activités du référentiel d'activités ;

- un référentiel d'évaluation qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis requis ;

Prenant en compte les évolutions de l'environnement, ces référentiels permettent de valider les compétences maîtrisées par les candidats au CQP et d'élaborer des actions de formation adaptées pour réduire les écarts entre les compétences maîtrisées et celles exigées par le métier.

Sur proposition des parties signataires, les référentiels d'activité, de compétences et d'évaluation pourront faire l'objet d'adaptations, pour tenir compte de l'évolution des techniques et des emplois, qui seront soumises pour validation à la CPNEFP.

### **3.4. CQP transversaux au sein des entreprises agroalimentaires**

Afin de faciliter la mobilité des salariés au sein du secteur alimentaire et d'attirer des salariés en reconversion, en vue de contribuer à sécuriser leur parcours professionnel, les signataires du présent accord s'engagent :

- à favoriser le développement de CQP transversaux, correspondant à des métiers communs, au sein des entreprises agroalimentaires ;
- et à promouvoir la reconnaissance de passerelles, d'équivalences avec les CQP délivrés dans des branches voisines, correspondant à des activités et compétences communes.

A cet effet, les signataires s'engagent expressément à adhérer à l'accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP des CQP transversaux du secteur alimentaire, dans les meilleurs délais, modifié par l'avenant n° 1 du 25 avril 2017, sous réserve d'une reconnaissance mutuelle de l'ensemble des CQP des branches du secteur alimentaire par les signataires dudit accord. Cette reconnaissance mutuelle permettra notamment d'établir d'éventuelles passerelles entre les différents CQP du secteur agroalimentaire et l'identification de troncs communs en vue de leur harmonisation.

## **ARTICLE 4 – MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DES CQP PROPOSEES**

### **4.1. Opportunité et faisabilité dans l'entreprise**

L'analyse d'opportunité et de faisabilité est la première étape proposée dans l'élaboration d'un projet collectif qualifiant sur un établissement. Elle doit permettre à l'entreprise de définir les enjeux et les objectifs en termes socio-économique du projet CQP, et de réfléchir aux conditions de réalisation d'un dispositif qualifiant sur le site.

Ainsi, la décision d'investir dans la préparation d'un CQP doit faire l'objet d'un débat au sein du comité social et économique, et d'une consultation préalable de la Commission Formation lorsqu'elle existe, et d'une concertation entre les différents responsables de l'entreprise, la hiérarchie et les salariés concernés par le projet, en vue d'obtenir leur adhésion et leur implication.

Cette analyse préalable doit donc permettre de préciser les éléments suivants :

- l'entreprise et son environnement,
- l'organisation et les méthodes de management (gestion de production, de la qualité...),
- l'emploi et la population visée par le projet,
- les enjeux du projet qualifiant (économiques, organisationnels...),
- l'organisation du projet qualifiant (la définition du plan d'actions).

Elle est susceptible d'être réalisée suivant les expertises disponibles, par l'entreprise elle-même, l'antenne régionale d'OCAPIAT ou un cabinet conseil.

Le comité social et économique est informé des résultats de cette analyse préalable.

#### **4.2. Adaptation des référentiels aux spécificités de l'entreprise**

Les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation des CQP doivent être en harmonie avec les spécificités de l'atelier, du site industriel ou du service qui met en œuvre le projet de CQP et celles des postes correspondants.

Ce cadre de référence national, suivant les nécessités et les pratiques de chaque entreprise, sera donc susceptible d'être précisé, adapté ou complété sous la responsabilité de celle-ci, après consultation du comité paritaire de pilotage et de suivi, défini ci-après à l'article 6.

Cependant, cette adaptation au niveau de l'entreprise ne devra pas dénaturer le cadre de référence national de la certification, dont le contenu des référentiels doit garder une valeur commune pour l'ensemble des entreprises de la transformation laitière, et avec les autres branches des entreprises agroalimentaires pour les CQP transversaux.

- Le référentiel d'activités précisé ou complété : il s'agit d'adapter le référentiel d'activités de la profession aux situations et conditions d'exercice de l'emploi dans l'entreprise. Pour ce faire, il convient d'apporter des précisions aux 5 rubriques décrivant le métier (mission générale, situation hiérarchique, relations fonctionnelles, activités communes et variabilité de la situation professionnelle), ainsi qu'aux activités listées dans les différents blocs de compétences.
- Le référentiel de compétences précisé et complété : pour chaque bloc de compétences, il s'agit d'adapter les savoirs et les savoir-faire professionnels pour permettre une appropriation des pratiques professionnelles en conformité avec les attentes de l'entreprise ;
- Le référentiel d'évaluation précisé ou complété : de même, pour chaque bloc de compétences, il s'agit d'adapter les modalités et critères d'évaluation en vue d'une évaluation objective des acquisitions des salariés candidats aux CQP.
- Les dénominations de chaque CQP : celles-ci font référence à celles le plus souvent rencontrées dans la profession pour un même métier. Elles pourront cependant, au regard des usages de chaque entreprise, donner lieu à l'établissement d'une équivalence interne, la dénomination de référence prévalant au niveau de la profession.

#### **4.3. Prérequis des salariés candidats au CQP**

Acquérir ou élargir une qualification professionnelle validée par un CQP est une démarche personnelle fondée sur le volontariat, aidée par l'entreprise, qui implique d'être en possession de certaines connaissances et aptitudes de base.

C'est pourquoi il sera souhaitable de procéder à une évaluation préalable de ces connaissances et aptitudes de base pour tout candidat à un CQP. Si à cette occasion, les connaissances et aptitudes de base requises apparaissent insuffisantes, le projet de formation de l'entreprise permettra une préparation des candidats à la maîtrise des savoirs de base.

#### **4.4. Positionnement préalable des candidats à un CQP**

La délivrance d'un CQP justifie, le cas échéant, la mise en place d'actions de formation qualifiante, adaptées aux besoins individuels et collectifs des candidats à un CQP.

Afin d'identifier :

- d'une part, les compétences maîtrisées, au niveau requis, permettant ainsi de valider les blocs correspondants,
- d'autre part, en termes de besoins, la nature et l'importance des actions de formation nécessaires, permettant de les optimiser dans le but d'amener, à leur rythme, l'ensemble des candidats à la maîtrise professionnelle, justifiant l'attribution du CQP,

Un positionnement préalable des candidats à un CQP apparaît indispensable sous la responsabilité de l'entreprise.

A cet effet, l'utilisation est recommandée des référentiels de positionnement correspondant à chaque CQP, mis progressivement à la disposition des entreprises de la transformation laitière, qui s'inscriront désormais dans le cadre des référentiels d'évaluation.

## **ARTICLE 5 - TUTORAT**

Les démarches de formation qualifiante, validées par un CQP et intégrant une adaptation aux postes de travail de l'entreprise, justifient l'accompagnement par un tuteur.

Dans le cadre spécifique d'un CQP, les tuteurs auront pour mission :

- la participation à l'adaptation du référentiel d'activités ;
- la participation à l'adaptation du référentiel de compétences ;
- la participation à l'adaptation du référentiel d'évaluation ;
- la participation éventuelle au positionnement préalable des candidats ;
- la participation à l'élaboration du parcours de formation proposé aux candidats ;
- la contribution à la transmission des savoir-faire professionnels ;
- la participation au suivi en continu de la formation et des candidats ;
- la participation aux évaluations en continu et finales.

Les signataires se réfèrent expressément aux dispositions de l'article 8 de l'Accord du 1<sup>er</sup> décembre 2020 sur la Formation professionnelle et l'Apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire qu'ils entendent promouvoir, en rappelant en particulier la nécessité de la formation et de la valorisation des tuteurs.

Afin d'accompagner l'exercice de la mission tutorale, un guide sur le tutorat sera élaboré par la CPNEFP de la Transformation laitière.

## **ARTICLE 6 – COMITE PARITAIRE DE PILOTAGE ET DE SUIVI**

La mise en place d'une démarche CQP dans une entreprise constitue conjointement :

- un acte de direction et de gestion des ressources humaines,
- et un engagement personnel du salarié qui adhère à la démarche.

Ses finalités et son succès exigent aussi une large implication des représentants du personnel, qui sont étroitement associés à la préparation, au suivi et au développement du projet.

A cet effet, un Comité paritaire de pilotage et de suivi, associant des représentants du personnel, est créé. Il est composé :

- d'une part, d'au moins 2 représentants du personnel, désignés :

- par la Commission Formation,
- ou, à défaut, par le comité social et économique ;
- ou, à défaut, par les salariés ;
- d'autre part, des personnes désignées par la direction (dont au moins un représentant des tuteurs) pour conduire le projet ou participer à sa réalisation.

Ce Comité peut être aussi constitué de la Commission Formation, élargie aux personnes désignées par la direction pour conduire le projet ou participer à sa réalisation.

Le Comité paritaire de pilotage et de suivi est informé et consulté sur :

- les objectifs du projet de CQP et les moyens envisagés pour sa réalisation ;
- l'adaptation des référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation, conformément à l'article 4.2 ;
- les modalités de validation des prérequis et de positionnement préalable ;
- les modalités de validation en continu et finales ;
- le livret de suivi ;
- les actions de formation envisagées et leur organisation ;
- les adaptations nécessaires en cours de réalisation ;
- la composition de la Commission technique d'évaluation.

Les représentants du personnel, membres du Comité paritaire de pilotage et de suivi, bénéficieront d'une formation à la démarche CQP et d'un temps de réunions préparatoires de 5 h par projet CQP. Ces réunions préparatoires seront considérées comme du temps de travail effectif.

Le Comité paritaire de pilotage et de suivi se réunit autant que de besoin et au moins une fois avant le démarrage du projet, et une fois à son issue pour en faire le bilan.

## **ARTICLE 7 – DISPOSITIF D'ÉVALUATION, DE VALIDATION ET D'ATTRIBUTION DES CQP**

### **7.1. Blocs de compétences**

Les blocs de compétences inscrits dans le référentiel d'évaluation de chaque CQP doivent être évalués dans le cadre des évaluations décrites aux articles ci-après.

### **7.2. Modalités d'évaluation**

L'évaluation des savoirs et des savoir-faire professionnels s'effectue en continu et par des épreuves finales, suivant les dispositions annexées au présent accord (cf. annexe 1).

### **7.3. La Commission technique d'évaluation**

Pour chaque CQP, une Commission technique d'évaluation est mise en place dans l'entreprise ou l'établissement concerné.

La Commission technique d'évaluation est composée de quatre à six membres, désignés par l'entreprise, après avis du comité paritaire de pilotage et de suivi ; il pourra notamment être fait appel au responsable du projet CQP, à un membre de la hiérarchie, aux formateurs et aux tuteurs ayant participé à la démarche.

La Commission technique d'évaluation est présidée par un professionnel pouvant être accompagné par un expert métier, désignés, suivant le cas, par la Coopération Agricole Laitière ou la FNIL. Le président est chargé de s'assurer de la conformité de la démarche.

Deux représentants du personnel pourront être désignés par la Commission formation ou, à défaut, par le CSE pour participer aux travaux de la Commission technique d'évaluation.

La Commission technique d'évaluation est chargée :

- de collationner et de prendre en compte les évaluations en continu ;
- d'organiser les évaluations finales permettant d'apprécier les compétences maîtrisées par les candidats, au regard des référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation, adaptés par l'entreprise et au niveau requis ;
- de consolider les résultats des évaluations en continu et des évaluations finales ;
- de transmettre au jury paritaire national toute information utile et de lui proposer l'attribution du CQP ou la validation de certains blocs de compétences ;
- de recommander à l'entreprise toute mesure d'accompagnement, ou de formation additionnelle, en vue de cette attribution, ou de sa consolidation.

#### **7.4. Le Jury national paritaire**

Pour renforcer la dimension paritaire de la démarche CQP, un Jury national paritaire est créé.

Emanation de la CPNEFP transformation laitière, ce Jury national est composé d'un représentant par organisation syndicale et d'un nombre au plus égal de représentants employeurs, désignés par celle-ci, pour deux ans, parmi ses membres.

Chaque collège veillera à une représentation équilibrée de la Coopération et de l'Industrie laitière.

Le Jury national désigne son président parmi les membres appartenant au collège ne présidant pas la CPNEFP. La première présidence du Jury national est donc assurée par le collège salarié.

Un vice-président est désigné par le collège n'assurant pas la présidence.

Le Jury national est chargé :

- de recevoir les informations relatives au déroulement des projets CQP et les résultats des évaluations en continu et finales dans l'entreprise ;
- de veiller à la conformité des projets au présent accord ;
- d'examiner les propositions d'attribution du CQP ou de certains blocs de compétences ;
- d'examiner les propositions d'attribution du CQP par la VAE ou acquis par blocs de compétences ;
- de décider d'attribuer les CQP ou, à défaut, les blocs de compétences validés ;
- de réclamer si nécessaire à l'entreprise toute information additionnelle, qui paraîtra nécessaire à sa décision ;

Les salariés d'entreprise participant au jury national bénéficieront de toutes les dispositions applicables aux réunions des Commissions Paritaires Permanentes de Négociation et d'Interprétation, dont celles relatives à la prise en charge des frais engagés.

#### **7.5. Délivrance des CQP**

Le Président du Jury national paritaire et le vice-président sont conjointement chargés de communiquer à la CPNEFP les décisions du jury et les informations nécessaires à la délivrance par celle-ci des certificats personnalisés.

Le secrétariat de la CPNEFP rédige les Certificats de Qualification Professionnelle et les soumet à la signature du président et du vice-président de la CPNEFP, puis les adresse à l'entreprise, dans les meilleurs délais.

## **ARTICLE 8 – ACQUISITION D'UN CQP PAR BLOCS DE COMPETENCES**

L'enregistrement des CQP de la Transformation laitière au RNCP permet aux salariés d'acquérir indépendamment un ou plusieurs blocs de compétences.

Un bloc de compétences se définit comme un ensemble homogène et cohérent d'activités, telles que définies dans le référentiel d'activités d'un CQP, auxquelles sont associées les compétences correspondantes.

Ces blocs de compétences sont valables sans limitation de durée. Ils sont capitalisables afin de permettre, le cas échéant, l'acquisition progressive du CQP visé.

## **ARTICLE 9 – VALORISATION DES CQP**

### **9.1. Lien avec les classifications conventionnelles**

Contribuant à l'élargissement de l'expertise professionnelle et à sa reconnaissance par l'ensemble de la profession, les CQP doivent aussi être pris en compte à l'intérieur de l'entreprise, et notamment dans le cadre de la classification des emplois et des déroulements de carrière proposés aux salariés.

A cet effet, l'application de la classification résultant, suivant le cas, soit des dispositions de l'Annexe III de la CCN des coopératives laitières agricoles, sur la classification professionnelle du personnel, soit de celles de l'Annexe III de la CCN de l'Industrie laitière sur les classifications, est garantie, à la seule réserve que l'emploi correspondant dans l'entreprise au CQP obtenu soit effectivement tenu par le bénéficiaire.

Pour renforcer ce lien avec les classifications conventionnelles, la candidature des titulaires d'un CQP sera prioritairement examinée pour l'accès à des emplois disponibles de classification supérieure. De plus, pour favoriser le suivi des bénéficiaires d'un CQP et de la démarche, une restitution sera faite au CSE, à l'issue de la deuxième année suivant la délivrance du CQP, permettant d'apprécier les évolutions constatées.

### **9.2. Répertoire national des certifications professionnelles**

Afin de pérenniser la reconnaissance des CQP de la Transformation laitière par les pouvoirs publics et d'assurer leur accès dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), le renouvellement de l'enregistrement desdits CQP au Répertoire National des Certifications Professionnelles, visé à l'article L335-6 du Code de l'Education, sera systématiquement demandé.

## **ARTICLE 10 - AMELIORATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES SALARIES SOUS CONTRAT A DUREE DETERMINEE**

Afin de contribuer au développement des compétences et à l'employabilité des salariés sous contrat à durée déterminée, les signataires souhaitent leur ouvrir plus largement l'accès à la formation professionnelle continue, y inclus l'acquisition des blocs de compétences débouchant sur l'attribution d'un CQP.

Ils pourront ainsi bénéficier, sous réserve d'en faire la demande, au moins un mois avant l'échéance de leur contrat, et de recevoir l'accord de l'employeur, des actions de développement des compétences prévues au Plan de développement des compétences, ou d'un bilan de compétences.

Ces actions se déroulent prioritairement en dehors du temps de travail effectif, ou à l'issue du contrat. En cas d'accord entre le salarié sous CDD et son employeur, ces actions pourront se dérouler sur le temps de travail.

## **TITRE II**

### **COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Une Commission Paritaire Nationale de l'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE dans la TRANSFORMATION LAITIÈRE est créée.

Son champ professionnel et territorial concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des Coopératives Laitières ou de la CCN des Industries laitières.

#### **ARTICLE 1<sup>ER</sup> - COMPOSITION**

Elle est composée de deux collèges :

- Pour le collège des salariés et pour chacune des branches de la Transformation laitière, d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant par organisation syndicale de salariés, reconnue représentative au sein de chaque branche.
- Pour le collège des employeurs, représentant la Coopération Agricole Laitière et la FNIL, d'un nombre de représentants au plus égal à celui du collège des salariés.

La CPNEFP établit son règlement intérieur.

#### **ARTICLE 2 - OBJET**

La CPNEFP est chargée de contribuer :

- d'une part, à la gestion prévisionnelle active des emplois et des compétences ;
- d'autre part, au développement et à la promotion de la formation professionnelle et en particulier des CQP.

A cet effet :

- Elle contribue à l'information réciproque sur la situation de l'emploi ;
- Elle procède à un examen périodique de la situation de l'emploi dans la Transformation laitière, et reçoit à ce titre communication des statistiques concernant les effectifs de la profession et leur répartition par grandes catégories ;
- Elle étudie l'évolution de l'emploi, au cours des mois précédents, et les évolutions prévisibles. A ce titre, elle est informée des perspectives quantitatives et qualitatives résultant de l'évolution économique, technologique et organisationnelle ;

- Elle contribue à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement, d'adaptation professionnelle existants ou à créer pour les différents niveaux de qualification ;
- Ses membres étant chargés de transmettre à leurs mandants respectifs ses conclusions, elle soumet, le cas échéant, aux Pouvoirs publics, ses analyses et les orientations qui en découlent ;
- Elle suit l'application des accords sur la formation professionnelle tout au long de la vie et du présent accord ;
- Elle est chargée d'engager les réflexions à entreprendre dans son domaine de compétence, de définir les enquêtes et études à réaliser, de participer au choix paritaire des prestataires susceptibles d'intervenir et de formuler toutes recommandations et propositions qu'elle jugera utiles ;

La CPNEFP a notamment pour missions :

- concernant la Formation professionnelle :
  - o de contribuer à l'orientation de la formation professionnelle dans la Transformation laitière ;
  - o elle peut être saisie des difficultés nées à l'occasion des discussions du plan de développement des compétences et a, dans cette hypothèse, pour mission de faciliter la relance du dialogue dans les entreprises concernées ;
- concernant l'utilisation des fonds de la formation professionnelle, de proposer les priorités d'utilisation des fonds mutualisés ;
- concernant l'apprentissage :
  - o de déterminer, dans le respect de la procédure, les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les 2 branches de la Transformation laitière ;
  - o de transmettre aux instances compétentes les niveaux de prise en charge validés ;
- concernant les contrats de professionnalisation :
  - o de préciser, le cas échéant, la nature des actions de professionnalisation, ainsi que les formations qualifiantes, les publics et les domaines de formation prioritaires, notamment susceptibles de bénéficier des modalités élargies ;
  - o d'arrêter les priorités concernant les actions de formation qualifiantes éligibles, notamment aux financements mutualisés ;
- concernant le Compte Personnel de formation (CPF) :
  - o de proposer l'adaptation éventuelle des modalités de financement ;
  - o de veiller à l'information des instances compétentes et à la prise en compte de ses propositions ;
- concernant les CQP :
  - o d'émettre un avis sur les projets de nouveaux CQP ;
  - o de contribuer à leur développement, en validant les nouveaux CQP et les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation, ainsi que leur niveau de qualification ;
  - o de veiller au bon fonctionnement du Jury national paritaire, défini à l'article 7.4 ;
  - o de délivrer les CQP ;
  - o d'effectuer le suivi de la démarche, dans le cadre d'un bilan annuel ;
- concernant la Commission paritaire consultative « Agriculture, Agroalimentaire et Aménagement des espaces » :
  - o de lui proposer, dans le respect de la procédure et des délais, la création, la révision ou la suppression de tout ou partie d'un diplôme et de ses référentiels ;
  - o de lui proposer, dans le respect de la procédure et des délais, la création, la révision ou la suppression de tout ou partie d'un titre à finalité professionnelle et de ses référentiels ;
- concernant les enquêtes et études :

- de définir les enquêtes et études susceptibles d'être réalisées par les Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, dont relèvent la Coopération Agricole Laitière et la FNIL ;
- de définir le « cahier des charges » ;
- de suivre le déroulement des travaux et de s'assurer de leur bonne fin et de leur conformité au « cahier des charges » ;
- d'en utiliser les résultats ;
- d'assurer le suivi du présent accord.

### **ARTICLE 3 - FONCTIONNEMENT**

- La CPNEFP se réunit au moins deux fois par an et chaque fois que de besoin.
- Le secrétariat est assuré par l'Association de la Transformation Laitière Française (ATLA).
- Le nom des représentants de chaque organisation participante lui est transmis par celle-ci.
- La CPNEFP est alternativement présidée, pour une durée de deux ans, par le collègue salarié ou le collègue employeur. La première présidence est assurée par ce dernier.
- Un Vice-Président est également désigné par le collègue n'assurant pas la présidence.
- Les ordres du jour des réunions sont conjointement arrêtés par le Président et le Vice-Président et sont adressés avec les convocations, au moins quinze jours à l'avance.
- Les avis ou décisions sont formulés par accord entre les deux collèges, la position exprimée par chaque collège étant l'expression de la majorité des membres présents ou représentés.
- Un relevé de décisions est établi après chaque réunion par le secrétariat et adressé aux membres de la Commission.
- En l'absence de remarque des destinataires, dans un délai de trois semaines suivant sa réception, il est considéré comme adopté pour la mise en œuvre des décisions arrêtées.

### **TITRE III VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE**

Les parties signataires soulignent l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, dont elles entendent promouvoir les différentes démarches, pour contribuer à l'adaptation et au développement des compétences par la formation professionnelle tout au long de la vie.

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié d'une entreprise de transformation laitière doit pouvoir demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience, dès lors qu'il justifie d'une durée minimale d'activité d'un an, en continu ou non, en rapport avec la certification recherchée. Cette expérience peut avoir été acquise dans plusieurs entreprises de la Transformation laitière.

A cet effet, elles s'engagent à contribuer à l'information sur ces dispositifs des entreprises et de leurs salariés, et à en favoriser l'accès aux salariés intéressés, en particulier à ceux qui seraient fragilisés dans leur emploi.

## **ARTICLE 1<sup>ER</sup> – TITRES ET DIPLOMES VISES PAR LA VAE**

Peuvent donner lieu à la validation des acquis de l'expérience, sous réserve d'être inscrits au Registre National des Certifications Professionnelles :

- les diplômes ou titres professionnels délivrés par l'Etat ;
- les diplômes délivrés au nom de l'Etat par un établissement d'enseignement supérieur ;
- les titres délivrés par un organisme de formation consulaire ou privé ;
- les certificats de qualification professionnelle délivrés par les branches.

A cet effet, comme mentionné à l'article 9.2 du présent accord, le renouvellement de l'inscription des CQP Transformation Laitière au Répertoire National des Certifications Professionnelles sera demandé.

Les acquis susceptibles de donner lieu à validation doivent être en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre à finalité professionnelle pour lequel la demande est déposée, et ce, quelle que soit leur nature.

Conformément aux dispositions des articles L613-3 et R335-6 du Code de l'éducation, les acquis sont constitués de l'ensemble des compétences professionnelles, issues notamment :

- d'une activité professionnelle salariée ou non salariée ;
- d'une activité bénévole ou volontaire (activité sociale, associative, service civique...) ;
- des périodes d'exercice de responsabilités syndicales ;
- les activités réalisées en périodes de formation initiale ou continue (formation ou mise en situation en milieu professionnel, stage pratique, POE...), dans la limite de la moitié des activités prises en compte.

## **ARTICLE 2 – CONGE DE VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE**

Chaque salarié peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience dont la durée ne peut excéder, par action de VAE, 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

La demande d'autorisation d'absence pour bénéficier de ce congé doit être formulée par écrit auprès de l'employeur, au plus tard 60 jours avant la date de l'action de validation. Elle indique la désignation et la durée de cette action, ainsi que le ou les organismes intervenant dans la validation des acquis de l'expérience du salarié.

Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le report de l'autorisation d'absence.

Pour des raisons motivées de service, la satisfaction donnée à une demande peut être reportée, sans que ce report puisse excéder quatre mois.

Les entreprises veilleront en outre à accorder les facilités nécessaires aux démarches administratives s'imposant aux bénéficiaires d'un congé de VAE.

### **2.1. Salariés sous contrat à durée déterminée**

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience, en dehors de la période d'exécution du contrat de travail à durée déterminée. Il débute au plus tard douze mois après le terme du contrat.

Par dérogation, le congé pour validation des acquis de l'expérience peut être pris, à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en tout ou partie avant le terme du contrat de travail.

## **2.2. Salariés sous contrat de travail à durée indéterminée**

A compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence continue dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience. Pour ces salariés, la possibilité de report, prévue à l'article 2 est réduite à un maximum de deux mois.

### **ARTICLE 3 - FINANCEMENT**

L'ensemble des dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience est pris en charge, dans la limite des fonds disponibles, par l'entreprise, la Caisse des dépôts et consignations ou l'OPCO dont relève l'entreprise, sur les fonds affectés au financement de la valorisation des acquis de l'expérience, et ce, que le salarié bénéficie ou non d'un congé de validation et que celui-ci soit pris ou non au titre du Compte personnel de formation.

### **ARTICLE 4 – INFORMATION DES SALARIES**

Les organisations professionnelles de la Transformation laitière et les organisations syndicales reconnues représentatives, signataires du présent accord, s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de VAE et à favoriser l'accès à ce dispositif à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

## **TITRE IV DISPOSITIONS DIVERSES**

### **ARTICLE 1<sup>ER</sup> – MISE A JOUR DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES PAR AVENANT TECHNIQUE**

Les dispositions de la CCN des Coopératives laitières sont mises à jour par avenant technique en conformité avec les dispositions du titre II (CPNEFP) du présent accord (cf. article 78.3 de la CCN CL).

Les dispositions de la CCN de l'Industrie laitière sont mises à jour par avenant technique en conformité avec les dispositions du titre II (CPNEFP) du présent accord (cf. article 2.4 de la CCN IL).

### **ARTICLE 2 - DUREE – REVISION**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Afin d'assurer le suivi du présent accord, les parties signataires se réuniront tous les 5 ans, pour effectuer le bilan de son application et en tirer les conclusions pour son éventuelle adaptation.

Il pourra être révisé ou dénoncé selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

**ARTICLE 3 – DATE D’EFFET**

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de sa signature.

**ARTICLE 4 – DEPOT ET DEMANDE D’EXTENSION**

Les parties signataires demandent l’extension du présent accord, qui sera déposé au Service Conventions et accords collectifs de la Direction régionale de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités d’Ile-de-France, ainsi qu’à la Direction générale du Travail du Ministère du Travail, de l’Emploi et de l’insertion. Le dépôt sera opéré en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Fait à Paris, le 28 avril 2021  
En 12 exemplaires

La Coopération Agricole Laitière

FNIL

FGTA-FO

FGA-CFDT

CFTC-CSFV

<b>ANNEXES</b>
----------------

- **ANNEXE 1**  
**Modalités d'évaluation**
- **ANNEXE 2 :**  
**Grille de consolidation des évaluations proposées**
- **ANNEXE 3 :**  
**Grille d'évaluation finale proposée**

## ANNEXE 1

### MODALITES D'EVALUATION

#### 1. L'EVALUATION EN CONTINU : LE LIVRET DE SUIVI

L'évaluation en continu s'appuie sur un livret de suivi propre à chaque candidat.

Ce dernier a pour but de :

- suivre dans le temps la progression du candidat, tant au plan théorique que pratique ;
- faciliter les échanges entre le candidat, la hiérarchie, les tuteurs et les formateurs ;
- permettre la délivrance du CQP ou de ses « bloc de compétences » capitalisables.

Ce livret est élaboré suivant un modèle-type approuvé par la CPNEFP. Il contient les éléments suivants : identification du candidat, le cas échéant planning et programme des formations théoriques et pratiques, planning des évaluations, fiches d'évaluation des savoirs et savoir-faire professionnels, indicateurs et standards permettant d'apprécier les résultats du candidat.

Ce livret de suivi est rempli conjointement par le(s) tuteur(s) désigné(s) par l'entreprise et, le candidat ainsi que, le cas échéant, par le(s) formateur(s). Le résultat devra être communiqué au salarié candidat au CQP.

L'importance accordée à ces opérations d'évaluation en continu et leur contribution à l'appréciation globale du parcours de qualification varient selon un principe de pondération pour chacun des blocs de compétences évalués (cf. en annexe 2 le modèle de grille de consolidation des résultats proposé).

#### 2. LES EVALUATIONS FINALES

Les épreuves finales d'évaluation sont proposées au candidat à l'issue de la démarche CQP.

L'entreprise assume la responsabilité des épreuves avec les différentes personnes ayant participé à la démarche CQP (responsables hiérarchiques, tuteurs, formateurs internes et/ou externes). Ces épreuves s'appuient nécessairement sur les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation, attachés à chaque CQP. Tous les savoirs et savoir-faire professionnels doivent être évalués.

Il convient d'organiser une épreuve écrite ou orale propre à chaque domaine de compétences pour évaluer l'acquisition des savoirs. Par ailleurs, une épreuve pratique au poste de travail permet l'évaluation de la maîtrise des savoir-faire professionnels.

Chaque épreuve est examinée, pour avis, par le Comité paritaire de pilotage et de suivi, avant d'être proposée aux candidats. Elle doit comporter les éléments suivants (cf. en annexe 3 un modèle proposé de support pour l'évaluation par la CTE des CQP) :

- les conditions de déroulement des épreuves (écrite ou orale pour l'évaluation des savoirs, pratique pour l'évaluation des savoir-faire professionnels) ;
- un énoncé très précis des questions à poser au candidat sous la forme d'une « situation problème » ;
- les réponses ou comportements attendus ;

- les critères d'appréciation à utiliser (nombre ou taux d'erreurs admis, nombre de réponses attendues) ;
- le niveau de maîtrise professionnelle requis.

Pour ces épreuves finales, le principe d'une pondération est également retenu (cf. en annexe 2 la grille d'appréciation des savoirs et savoir-faire professionnels proposée).

L'entreprise pourra, suivant ses pratiques et moyens disponibles, soit faire application du système d'évaluation proposé, soit d'un système équivalent soumis à l'approbation préalable du Comité paritaire de pilotage. En raison du caractère essentiellement qualitatif de la démarche CQP, la validation des compétences maîtrisées ne saurait se limiter à une seule notation, essentiellement destinée à la faciliter.

## ANNEXE 2

### GRILLE DE CONSOLIDATION DES RESULTATS DU CQP .....

NOM / PRENOM : .....

ENTREPRISE : ..... A ....., le .....

Bloc compétences (BC)		Livret de suivi		Evaluation de la Commission technique d'évaluation (CTE)	Note finale du bloc de compétences	Validation du bloc de compétences		Seuil d'obtention du bloc de compétences
N° du BC	Intitulé du BC	Evaluation des savoirs	Evaluation des savoir-faire professionnels			Oui	non	
BC1		%	%	%	%			Obtention du BC sous réserve d'obtenir une note égale ou supérieure à : - 50 % pour l'évaluation des savoirs et savoir-faire professionnels ; - 30 % pour l'évaluation de la CTE ; - 50 % pour la note finale du BC.
BC2		%	%	%	%			
BC3		%	%	%	%			
BC4		%	%	%	%			
<b>PROPOSITION D'ATTRIBUTION DU CQP</b>								Tous les BC doivent être validés

Proposition de la Commission technique d'évaluation au Jury national paritaire

.....

.....

Recommandations éventuelles à l'entreprise (mesures d'accompagnement, formation additionnelle ...)

.....

.....

.....

Signature des membres de la Commission technique d'évaluation (avec mention du nom et de la fonction de chaque membre)

Président(e) de la CTE	(Autres membres de la CTE)
------------------------	----------------------------

## ANNEXE 3

### SUPPORT POUR L'EVALUATION PAR LA COMMISSION TECHNIQUE D'EVALUATION DES CQP DE LA TRANSFORMATION LAITIERE

(ADAPTABLE SELON LE PROJET CQP DE L'ENTREPRISE)

CQP : .....

NOM / PRENOM : .....

ENTREPRISE : .....

A ....., le .....

CONDITIONS DE DEROULEMENT DE L'EPREUVE / SITUATION PROFESSIONNELLE UTILISEE :

.....  
 .....

BC	n° du S ou SFP évalué	Enoncé de la question posée et/ou Activité/Manipulation observée	Réponses et/ou comportements attendus	Maitrise du S ou SFP à travers la pertinence et la précision des réponses apportées				Observation de la CTE	Note	Note finale du BC
				Non-Satisfaisant (0 %)	A améliorer (30 %)	Satisfaisant (70 %)	Très satisfaisant (100 %)			
BC1										
BC2										
BC3										
BC4										
BC5										

REMARQUES/OBSERVATIONS DE LA CTE : .....