

Accord du national du 3 février 2012 sur la formation professionnelle dans le secteur du paysage
(étendu par arrêté du 5 février 2012, Journal officiel du 17 octobre 2012)
Avenant n°1 du 13 février 2015

ENTRE :

L'union nationale des entreprises du paysage (UNEP) ;

D'une part,

ET :

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles (SNCEA) CFE/CGC ;

La fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT ;

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFTD ;

La fédération CFTC de l'agriculture (CFTC-AGRI) ; JPL

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO;

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1 :

Modification du préambule

L'alinéa 1 du préambule est modifié comme suit :

« La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a pour objectif notamment de donner aux salariés le droit de se former tout au long de leur vie professionnelle pour renforcer leurs compétences et contribuer ainsi à la sécurisation des parcours professionnels et permettre aux entreprises d'être plus performantes. »

Il est ajouté après l'alinéa 7 les éléments suivants : « Afin d'accompagner au mieux leur politique de formation professionnelle continue, l'Unep et les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national, se déclarent favorables à toutes initiatives, comme celles menées dans le cadre des études et recherches, leur permettant de disposer d'informations et d'analyses tant techniques, statistiques et / ou prospectives sur les activités du paysage. »

Article 2 :

L'entretien professionnel

Les dispositions de l'article 4 visant l'entretien professionnel sont remplacées et modifiées comme suit :

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

PP JPL AG J
JR EP

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

Au moment de chaque embauche, l'employeur informe le salarié qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel. Cet entretien a pour objectif d'appréhender au mieux les perspectives d'évolution professionnelle, en terme de qualification et d'emploi.

Ainsi, cet entretien pourra porter notamment sur:

- Les objectifs professionnels du salarié, de la période qui vient de s'écouler et de la période à venir ;
- Les réalisations du salarié ;
- Les compétences du salarié au regard de son métier dans l'entreprise ;
- L'information délivrée par l'employeur aux salariés de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle ;
- L'exercice de la fonction tutorale ;
- Le bilan des actions de formation réalisées depuis le précédent entretien ;
- Les possibilités d'évolution à court, moyen et long terme, et leurs modalités de mise en œuvre ;
- Les actions de formation à engager à court, moyen et long terme et à classer par priorité.

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

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

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

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

Cet entretien, à l'initiative de l'employeur donne lieu à la rédaction d'un document dont la copie est remise au salarié.

Cet entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié reprenant une activité dans les cas suivants :

A l'issue :

- d'un congé maternité,
- d'un congé parental,
- d'un congé d'éducation,
- d'un congé de soutien familial,
- d'un congé d'adoption,
- d'un congé sabbatique,
- d'une période de mobilité volontaire,
- d'une période d'activité à temps partiel,
- d'un arrêt de longue maladie,
- d'un arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle, supérieur ou égal à 3 mois,
- d'un mandat syndical et notamment dès lors que le mandat est arrivé à échéance»

Article 5 :
Modification de l'article 7 le bilan de compétences
Chapitre IV l'information tout au long de la vie

L'alinéa 5 est modifié comme suit :

« Le bilan de compétences s'effectuera dans le respect des dispositions légales prévues en la matière. »

Article 6 :
Modification de l'article 8 validation des acquis de l'expérience, VAE
Chapitre IV l'information tout au long de la vie

Il est ajouté un alinéa 5 dont les dispositions sont les suivantes :

« Tout salarié dont la candidature a été déclarée recevable pourra bénéficier, conformément aux dispositions réglementaires, d'un accompagnement pour préparer son dossier de VAE et son entretien devant le jury ».

L'accompagnement est réalisé en fonction des besoins déterminés du candidat, le cas échéant, avec l'autorité ou l'organisme délivrant la certification demandée dont les coûts sont susceptibles d'être pris en charge et sous réserve des modalités définies par le conseil d'administration du FAFSEA.

Article 7 :
Modification des dispositions de l'article 12-2 la composition du plan de formation par nature d'actions de formation
Chapitre V l'accès à la formation tout au long de la vie

Les dispositions de l'article 12-2 sont modifiées et complétées comme suit :

Il est inséré après le 2. un 2.bis « les actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » ;

Il est ajouté après le 9. un 10. « les actions permettant de réaliser un bilan de compétences » ;

Il est ajouté un 11. « les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience » ;

Il est ajouté un 12. « les actions d'accompagnement, d'information et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises agricoles, artisanales, commerciales ou libérales, exerçant ou non une activité » ;

Le 10. de l'article 12-2 est renuméroté 13. »

Il est supprimé les deux paragraphes entre le 10. et le a) « actions de formation et temps de travail » et leur est substitué le paragraphe suivant :

UG
JL

PP

JR

JEP

Article 3 :

Substitution l'article 5 le bilan d'étape professionnel du chapitre IV l'information tout au long de la vie

L'article 5 intitulé le bilan d'étape professionnel et les dispositions y afférentes sont supprimées et remplacées par l'article 5 renommé bilan de parcours professionnel et les dispositions sont les suivantes :

« Dès lors qu'un salarié dispose de 6 ans d'ancienneté dans la même entreprise, il est établi un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié qui nécessite la rédaction d'un écrit dont une copie est remise au salarié.

Cet état des lieux contribue à la sécurisation des parcours professionnels.

Ainsi, ce bilan permettra de vérifier que le salarié a bénéficié au cours de ces 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- 1/ suivi au moins une action de formation,
- 2/ acquis des éléments de certification par la formation ou par la VAE,
- 3/ bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le salarié qui n'a pas bénéficié des entretiens professionnels au moins une fois tous les 2 ans et d'au moins 2 des 3 mesures mentionnées au 1/ à 3/ ci-dessus, verra son compte personnel formation abondé de 100 heures pour les salariés en contrat à durée indéterminée à temps plein ou de 130 heures pour les salariés à temps partiel. »

Article 4 :

Substitution de l'article 6 le bilan de seconde partie de carrière du chapitre IV l'information tout au long de la vie

L'article 6 intitulé le bilan de seconde partie de carrière et les dispositions y afférentes sont supprimées et remplacées par l'article 6 renommé conseil en évolution professionnelle et les dispositions sont les suivantes :

« Afin de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel, tout salarié peut bénéficier tout au long de sa vie d'un conseil en évolution professionnelle.

Le conseil en évolution professionnelle est accessible à tout actif quel que soit son statut.

Le FAFSEA pourra être sollicité afin d'accompagner les demandes réalisées dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.

Pour les salariés, ils concernent ceux à temps complet ou partiel.

Ce conseil n'est pas à la charge du salarié.

Concernant les salariés, l'employeur informera ces derniers de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle notamment à l'occasion de son entretien professionnel. »

PP

DR

3/1

3/1
NG
EP

« Entre également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue la participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience mentionné à l'article L. 3142-3-1 lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues à l'article L. 335-6 du code de l'éducation. »

Les dispositions de l'article 12-3 sont complétées après l'alinéa 1 comme suit :

Le FAFSEA prend en charge, outre les coûts pédagogiques et les frais annexes, des dépenses liées à la mise en œuvre des actions de formation au titre du plan comprenant l'allocation de formation et, pour les entreprises de moins de 10 salariés, les salaires dans la limite du SMIC et sous réserve des modalités définies par le conseil d'administration du FAFSEA.

Les entreprises de moins de 300 salariés ont accès au financement mutualisé du plan de formation.

Les entreprises de 300 salariés et plus peuvent effectuer un versement volontaire.

Article 8 :

Suppression des dispositions visées par l'article 16 concernant le droit individuel à la formation, DIF.

L'article 16 intitulé droit individuel à la formation et les dispositions y afférentes sont supprimées et remplacées par l'article 16 renommé compte personnel formation (CPF) et les dispositions sont les suivantes :

1. « Principe :

A compter du 1er janvier 2015, le Compte personnel de formation (CPF) remplace le Droit individuel à la formation (DIF).

Le CPF a pour objectif de permettre à toute personne, quel que soit son statut ou son âge, d'évoluer au cours de sa vie professionnelle et de sécuriser son parcours en se formant et en se qualifiant.

Les heures de formation inscrites au compte personnel de formation sont intégralement portables en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

2. Les bénéficiaires :

Le CPF est ouvert à toute personne de 16 ans (15 ans pour les apprentis) jusqu'à la retraite : salariés, alternants ou demandeurs d'emploi.

Les salariés y compris les apprentis dès l'âge de 15 ans, dès lors qu'ils signent un contrat d'apprentissage en justifiant d'avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Les personnes à la recherche d'un emploi ou accompagnées dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou accueillies dans un établissement et service d'aide par le travail.

Le compte personnel formation est fermé dès lors que la personne est admise à faire valoir ses droits à la retraite.

AG

PP

5

JTC
DR JEP

3. L'acquisition des heures

Les droits à DIF acquis jusqu'au 31 décembre 2014 obéissent au régime applicable aux heures inscrites sur le CPF à compter du 1er janvier 2015.

Ces heures de DIF non utilisées au 31 décembre 2014 seront mobilisées en premier lieu et ce jusqu'au 1er janvier 2021 lorsque le salarié, bénéficie d'une formation dans le cadre de son CPF et le cas échéant complétées par les heures inscrites au CPF de la personne dans la limite de 150 heures.

A la fin de chaque année, le compte est alimenté en heures de formation et le cas échéant par des abondements supplémentaires.

Pour les salariés à temps complet, l'acquisition du nombre d'heures se fait à hauteur de 24 heures par an dans la limite de 120 heures puis à raison de 12 heures par an dans la limite de 150 heures.

Lorsque le salarié n'a pas sur l'ensemble de l'année réalisé une durée de travail à temps complet, l'alimentation du compte se fait à due proportion du temps de travail effectué sauf dispositions plus favorables négociées par voie d'accords collectifs et fixant par ailleurs un financement autre que celui visé par les dispositions de la loi du 5 mars 2014.

Le compte personnel formation peut par ailleurs faire l'objet d'abondement par la voie d'accords collectifs.

Le compte personnel formation est également alimenté à raison de 100 heures pour les salariés à temps complet et de 130 heures pour les salariés à temps partiel lorsque le salarié d'une entreprise d'au moins cinquante salariés, n'a pas bénéficié d'entretien professionnel conformément aux dispositions fixées par la loi et d'au moins 2 des 3 mesures mentionnées au 1 à 3 de l'article 3 de l'avenant 1 à l'accord du 3 février 2012.

Dans le cas précité l'entreprise adressera au FAFSEA :

La liste des bénéficiaires de cet abondement ainsi que le nombre d'heures de formation attribuées selon que le salarié exerce une activité à temps plein ou à temps partiel au moment de l'entretien professionnel.

Le versement d'une somme correspondant au nombre d'heures visées multiplié par le montant forfaitaire de 30 euros.

Les abondements issus du non-respect des dispositions légales fixées aux articles L. 6323-13 et L.622314 du code du travail n'entrent pas dans le calcul des heures créditées annuellement et du plafond de 150 heures.

4. Le compte personnel formation et les périodes d'absences

Les absences pour :

Congé maternité, paternité,
Accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien de familial,
Congé parental d'éducation,
Maladie professionnelle,
Accident du travail,

Sont prises en compte pour le calcul des heures d'acquisition au CPF.

NG

2012

PP

DR

9

6

EP

5. Modalités de mobilisation du compte personnel formation par le salarié

La mobilisation du compte personnel formation, comptabilisé en heures, relève de la seule initiative du salarié.

Celui-ci peut utiliser son compte personnel de formation soit hors temps de travail, soit pendant son temps de travail.

Si le salarié souhaite suivre une formation dans le cadre de la mobilisation de son CPF en tout ou partie pendant le temps de travail, il demande l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation.

Selon sa classification (telle que définie par les dispositions du chapitre II article 4 de la CCN des entreprises du Paysage du 10 octobre 2008), le salarié réalise sa demande par écrit en courrier recommandé avec accusé de réception ou par remise en main propre contre décharge auprès de l'employeur au minimum :

Ouvrier / employé: 60 jours avant le début de la formation.

TAM : 90 jours avant le début de la formation lorsque la durée de celle-ci est supérieure ou égale à 6 mois,

60 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci est inférieure à 6 mois.

Cadre : 120 jours avant le début de la formation lorsque la durée de celle-ci est supérieure ou égale à 6 mois,

60 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci est inférieure à 6 mois.

L'employeur ne peut refuser toute demande de CPF au-delà d'une période de 24 mois de refus consécutifs (exemple : Date de la 1ère présentation ou remise en main propre de la 1ère demande le 24 février 2015, refus possible jusqu'au 23 février inclus de l'année 2017) sous réserve de la prise en charge et selon les modalités définies par le conseil d'administration du FAFSEA ainsi que dans la limite des fonds disponibles de celui-ci ou, pour les entreprises assurant en interne la gestion du CPF, dans la limite des contributions employeurs.

Néanmoins, le salarié devra réaliser sa demande de CPF en respectant les délais ci-dessus indiqués.

La demande d'accord préalable auprès de l'employeur sera restreinte et ne portera que sur le calendrier de formation lorsque le salarié demandera :

une formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences,

un accompagnement à la VAE,

une formation en application de l'article L. 6323-13 du code du travail,

une formation dans les cas définis par accords collectifs relatifs au CPF.

L'employeur dispose à réception de la demande écrite, d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse. Passé ce délai, l'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation de la demande.

Lorsque la durée de la formation réalisée dans le cadre de la mobilisation du CPF dépasse les 150 heures, le CPF peut être abondé en heures complémentaires par, l'employeur, le titulaire du compte, accords collectifs, les OPCA, Pôle emploi, les Régions, l'Etat...

Ng

202

PP

DR

TEP

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte professionnel du salarié lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte et ce dans le respect des dispositions légales. Par ailleurs, conformément au dernier alinéa du c) de l'article 16 compte personnel formation de l'avenant 1 à l'accord du 3 février 2012. Ces abondements n'entrent pas dans le calcul des heures créditées annuellement et du plafond de 150 heures.

6. Prise en charge du compte personnel formation des salariés pendant le temps de travail :

Les montants de prises en charges sont arrêtés par le conseil d'administration du FAFSEA après éventuelles propositions de la section paritaire sectorielle du paysage en fonction des disponibilités financières et des priorités du secteur du paysage ;

7. Prise en charge de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail :

La formation pendant le temps de travail constitue un temps de travail effectif rémunéré en tant que tel et le salarié est protégé contre le risque accidents du travail et maladies professionnelles.

La rémunération des salariés en formation pourra, dans les limites réglementaires, être prise en charge par le FAFSEA, sous réserve des modalités définies par son conseil d'administration.

En cas d'accord d'entreprise fixant en interne la gestion du CPF et les modalités de prise en charge de la rémunération, celles-ci pourront, dans les limites réglementaires, être prises en compte dans le cadre des dépenses déductibles au titre du CPF.

8. Listes des formations éligibles pour les salariés

A l'exception :

des formations permettant d'acquérir le socle des connaissances et des compétences,

et de l'accompagnement VAE

Les formations éligibles au CPF doivent figurer sur les listes suivantes élaborées par les partenaires sociaux, en concertation avec l'Etat et les Régions.

Par conséquent, les salariés peuvent mobiliser leur CPF sur des formations inscrites sur l'une des trois listes suivantes :

Une liste élaborée par la CPNE agricole (uniquement pour les salariés),

Une liste nationale interprofessionnelle pour faciliter les reconversions interbranches notamment (COPANEF),

NG

312

PP

DR

8

9

EP

Une liste régionale dans laquelle est implantée l'entreprise du salarié ou l'établissement permettant de répondre aux besoins des territoires (COPAREF). Dans chaque région, les salariés et les demandeurs d'emploi auront leur propre liste de certifications éligibles, mise à jour régulièrement.

Article 9 :

Modification des dispositions de l'article 18 le contrat de professionnalisation du chapitre VI – le développement de la professionnalisation et de l'apprentissage

Le point 3 de L'alinéa 3 de l'article 18-1 objectifs et publics visés est complété comme suit :

« Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche. »

Article 10 :

Modifications des dispositions de l'article 19 « le contrat d'apprentissage » chapitre VI le développement de la professionnalisation et de l'apprentissage

Les dispositions de l'article 19 sont après l'alinéa 4, modifiées et complétées comme suit :

L'Unep et les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national confirment leur politique volontariste en faveur du développement de l'apprentissage. Ils souhaitent apporter aux jeunes et demandeurs d'emploi les moyens adaptés à leur accès à l'emploi durable, et aux entreprises du paysage des solutions pour répondre à leur besoin en compétences en soutenant une politique en faveur du développement de l'apprentissage. Ainsi, les signataires de l'accord réaffirment à travers les objectifs ci-dessous leur confiance dans l'avenir du secteur du paysage.

1. Objectifs quantitatifs :

L'Unep et les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national confirment leur ambition de maintenir dans les entreprises du paysage si les conditions économiques le permettent un nombre d'apprentis représentant 6% des effectifs salariés de la branche paysage pour la période 2015-2016.

L'Unep et les organisations syndicales s'engagent à évoquer lors de leur négociation annuelle sur la convention collective nationale des entreprises du Paysage l'aménagement éventuel de cet objectif.

2. Objectifs qualitatifs :

Les signataires de l'avenant 1 à l'accord du 3 février 2012 souhaitent que l'effort quantitatif soit assorti de la poursuite des dispositifs visant à améliorer :

2.1 la qualité de l'apprentissage :

Avec le développement de la charte de qualité de l'apprentissage à décliner au plan régional précisant les obligations des établissements, entreprises et apprentis afin d'assurer un apprentissage de qualité ;

UG

IDE

PP

La poursuite d'organisation de séminaires écoles-entreprises en région et au plan national ;

L'organisation de stages en entreprise pour les enseignants et formateurs, favorisant leur compréhension des problématiques de l'entreprise et du contexte de travail des apprentis.

2.2 la valorisation et la promotion de l'apprentissage :

La poursuite d'actions de communication et la réalisation d'outils de communication (type plaquette, brochures, dossiers de presse...) qui expliquent et valorisent les formations aux métiers du paysage.

L'organisation des olympiades des métiers : événement pendant lequel les jeunes apprentis sont confrontés lors d'un challenge de travaux pratiques afin de mettre en avant leur savoir-faire ;

L'organisation de concours de reconnaissance de végétaux pour valoriser les connaissances des apprentis.

Au-delà de la nécessaire prise en compte de la situation économique dans laquelle évoluent les entreprises du paysage, les signataires de l'accord affirment que l'atteinte des objectifs visés au 1. est conditionnée d'une part à l'extension de l'ensemble des dispositions de l'article 19 de l'avenant n° 1 à l'accord du 3 février 2012, d'autre part à la mise en œuvre effective des dispositions légales visant l'aide au recrutement des apprentis inscrites dans la loi de finances 2015.

Article 11 :

Modifications des dispositions article 20 période de professionnalisation chapitre VI le développement de la professionnalisation et de l'apprentissage

Les dispositions de l'article 20-1 sont modifiées et complétées comme suit :

« Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des publics bénéficiaires.

Plus précisément elles doivent permettre à leurs bénéficiaires de suivre :

1. Une formation qualifiante :

enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
soit,

reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
soit,

ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

2. Une action permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences.

NG

JM

PP

DR

EP

EP

3. Une action permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire CNCP (Commission Nationale de la Certification Professionnelle) ».

Les dispositions de l'article 20-3 publics concernés sont modifiées et complétées comme suit :

« Les parties signataires conviennent que les périodes de professionnalisation sont ouvertes, dans le secteur du paysage aux salariés sous contrat à durée indéterminée, et prioritairement, aux formations ayant notamment pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi et/ou le développement des compétences professionnelles et s'adressant notamment :

Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail

Aux salariés souhaitant bénéficier d'une action de formation leur permettant de changer de qualification dans le secteur du paysage

Aux salariés souhaitant bénéficier d'une action leur permettant de s'adapter aux éventuelles nouvelles conditions d'exercice de leur métier

Aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CDD, CDI)

Aux salariés suivant les formations prioritaires de branche, proposés au Conseil d'Administration du FAFSEA par la Section Paritaire Sectorielle du Paysage et acceptés par celui-ci

Aux publics prioritaires proposés par la section Paritaire Sectorielle du Paysage au Conseil d'Administration du FAFSEA et acceptés par celui-ci. »

Les dispositions de l'article 20-4 Durée de la formation sont modifiées comme suit :

« La durée minimale des parcours de formation mis en œuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation est fixée à 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Toutefois, cette durée minimale ne s'applique pas aux : actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ; formations financées dans le cadre de l'abondement CPF ; formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). »

Article 12 :

Modification des dispositions de l'article 21 du chapitre VII disposition relative au tutorat.

L'alinéa 1 de l'article 21 le tutorat est modifié comme suit :

« L'Unep et les organisations syndicales représentatives sur un plan national affirment à nouveau l'importance du tutorat au-delà de son caractère obligatoire pour lequel les missions du tuteur sont les suivantes:

Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires;

Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;

Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;

Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;

Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

NG
JDC

11

PP

DR

EP

Le salarié pressenti par l'employeur pour être tuteur doit être volontaire pour exercer les missions ci-dessus ;

Le tutorat présente également un intérêt dans la transmission des règles relatives à la sécurité au poste de travail et plus généralement au sein de l'entreprise, en vue de réduire les risques d'accident du travail. »

L'Unep et les organisations syndicales représentatives au plan national encouragent la valorisation de la fonction tutorale tant par la formation que par la rémunération ainsi que lors de l'entretien professionnel.

Après le dernier alinéa de l'article 21 le tutorat, il est ajouté l'alinéa suivant :

« L'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions de l'alinéa 2 de l'article 21, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés. »

Article 13 :

Modification des dispositions du chapitre X : négociation triennale de formation

Le point 8 de l'alinéa 2 de l'article 30 Mise en œuvre de la négociation triennale de formation est modifié comme suit :

« Le DIF » est supprimé et substitué par Le « CPF ».

Article 14 :

Modification des dispositions de l'article 31-1 du chapitre XI les dispositions financières

Les dispositions de l'article 31-1 sont modifiées comme suit :

« Les entreprises occupant moins de 10 salariés versent au FAFSEA un pourcentage minimal de 0,55% du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence en application du code rural »

Article 15 :

Modification des dispositions article 31-2 du chapitre XI les dispositions financières

Les dispositions de l'article 31-2 pour les entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés sont modifiées comme suit :

« Le titre de l'article 31-2 pour les entreprises de 10 salariés à moins de 20 est supprimé et remplacé par pour les entreprises d'au moins 10 salariés »

L'alinéa 1-2 et 3 sont supprimés et substitués par :

« Les entreprises occupant au moins 10 salariés versent au FAFSEA un pourcentage minimal de 1% du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence en application du code rural »

NG
→ 21

PP

DR

12

J
EP

Ce pourcentage minimal sera de 0,8% des rémunérations versées pendant l'année en cours si un accord d'entreprise est conclu pour une durée de trois ans et prévoit qu'il soit consacré au moins 0,2% du montant des rémunérations versées chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement.

Si à l'issue des trois années civiles qui suivent l'entrée en vigueur de l'accord, les fonds destinés au financement du compte personnel de formation des salariés et à son abondement ne sont pas entièrement utilisés, ces derniers seront reversés au FAFSEA. »

Article 16 :

Modification du chapitre XI les dispositions financières article 31-3

Les dispositions de l'article 31-3 sont supprimées.

Article 17:

Modification du chapitre XI les dispositions financières article 31-4

Les dispositions de l'article 31-4 apparaîtront désormais sous la numérotation article 31-3.

Article 18 :

Modification du chapitre XI les dispositions financières article 34

Les dispositions de l'article 34 sont supprimées.

Article 19 :

Modification du Chapitre XI les dispositions financières

Les dispositions de l'article 35 « ressources complémentaires » apparaîtront désormais sous la numérotation de l'article 34.

Article 20 :

Modification du chapitre XII Clause de révision, entrée en vigueur, dépôt et extension

Les dispositions de l'article 36 « entrée en vigueur » apparaîtront désormais sous la numérotation article 35.

Article 21 :

Entrée en vigueur

L'avenant n° 1 à l'accord national du 3 février 2012 sur la formation professionnelle dans le secteur du paysage entrera en vigueur dès la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension. Les articles 14 et 15 de l'avenant n° 1 à l'accord du 3 février 2012 seront applicables pour la collecte des fonds de la formation professionnelle continue de 2016 visant les rémunérations versées au titre de l'année 2015.

NG

SR

PP

JR

9

13

EP

Article 22 :

Dénonciation, révision

Les dispositions de l'article 37 « Dénonciation révision » apparaîtront désormais sous la numérotation article 36 et complété comme suit :

Il est ajouté après l'alinéa 1 les éléments suivants :

« L'avenant n° 1 à l'accord national du 3 février 2012 sur la formation professionnelle dans le secteur du paysage pourra être révisé conformément aux dispositions légales ».

Article 23 :

Dépôt et extension

Les dispositions de l'article 38 « Dépôt et extension » apparaîtront désormais sous la numérotation article 37 et modifié comme suit :

« L'avenant n°1 à l'accord national du 3 février 2012 sur la formation professionnelle dans le secteur du paysage est déposé conformément aux dispositions légales.

Son extension est demandée.

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

Fait à Paris, le 13 février 2015
Signataires

UNEP

Pascal DENIMAL

FGA-CFDT
Eric POMMAGEOT



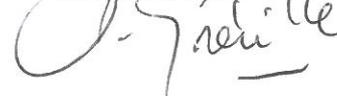
FGTA-FO
Rabah DAHMANI



CFTC-AGRI
Jean-Pierre CHIVORET



SNCEA/CFE-CGC
Michel GRÉSILLE



FNAF-CGT
Philippe PEUCHOT

