SECTEUR PROFESSIONNEL : conchyliculture
SECTEUR GEOGRAPHIQUE : national
OBJET : Accord relatif à la formation professionnelle dans la branche conchylicole
CATEGORIE DU TEXTE : convention collective
DATE DE LA CONVENTION : 19 octobre 2000
ETENDU PAR ARRETE DU : 5 juillet 2001
PUBLIE AU JOURNAL OFFICIEL DU : 8 juillet 2001
INTITULE : Accord relatif à la formation professionnelle dans la branche conchylicole
NOR :

Entre
Le syndicat national des employeurs de la conchyliculture,
D'une part, et
L'union maritime CFDT ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture FGTA-FO ;
La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC ;
La fédération maritime CGT;
La Fédération Nationale de l'Agroalimentaire CFE-CGC;
D'autre part,
Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

La formation professionnelle constitue à la fois un atout et un investissement, tant pour les salariés dans le cadre de la réalisation de leur projet professionnel, que pour les entreprises en contribuant à accroître leur efficacité.

La formation professionnelle qui est mise en œuvre principalement dans le cadre des plans de formation doit permettre d'améliorer la bonne marche et à la compétitivité des entreprises conchylicoles et contribuer au développement individuel des salariés.

Elle doit permettre aux entreprises et aux salariés de répondre dans les meilleures conditions aux principaux enjeux et priorités des années à venir tels qu'ils sont définis ci-dessous :

- définir les priorités de la branche en matière de formation professionnelle ;

- contribuer au maintien des salariés dans l'emploi, en développant leurs compétences, leurs qualifications et en les préparant aux évolutions des techniques, de l'organisation du travail, et des attentes des clients ;

- concourir à la réalisation des projets professionnels et à l'évolution professionnelle ainsi qu'à la mobilité des salariés ;

- permettre par le rapprochement du milieu professionnel et éducatif une meilleure insertion des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emplois dans la conchyliculture;

- de permettre le développement de la formation professionnelle dans le cadre géographique des sept Section Régionales Conchylicoles;

JCH JPA

Considérant les enjeux majeurs et priorités ainsi définis, les parties signataires entendent faire de la formation professionnelle un thème privilégié d'information et de concertation tant au niveau de la branche que des entreprises.

Elles affirment leur volonté de construire et de mettre en œuvre un dispositif de formation de branche efficace, cohérent avec les besoins en matière de gestion des ressources humaines des entreprises et répondant aux attentes des salariés en favorisant l'élaboration et la définition de parcours professionnels.

Elles encouragent les entreprises et les salariés à se saisir des nouvelles mesures et dispositifs mis en place en vue d'un développement concerté de la formation professionnelle et conviennent de ce qui suit.

TITRE I
LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Article 1
Le droit individuel à la formation (DIF)

Principe

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Ce droit de 20 heures par an s'applique à compter du 1er janvier 2004. La condition d'ancienneté s'apprécie au 1er janvier de chaque année.

Le salarié à temps partiel bénéficie du droit individuel à la formation au prorata de son temps de travail par rapport à la durée légale du travail.

Le salarié titulaire d'un contrat intermittent bénéficie d'un droit individuel à la formation au prorata de son temps annuel de travail par rapport à 1 607 heures.

Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

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

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

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

Cumul des heures de formation

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

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

Un salarié peut utiliser sur une même année son droit individuel à la formation pour suivre une formation d'une durée supérieure à 20 heures dans la limite de 120 heures, s'il a accumulé un nombre d'heures au moins équivalent à la durée de la formation.

Droit individuel à la formation des contrats à durée déterminée

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

Modalités d'utilisation du droit individuel à la formation

II appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation. Il doit obtenir l'accord de son employeur sur la formation souhaitée, sa durée, les dates et heures de l'action de formation.

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

Pour une formation n'excédant pas un mois, le salarié devra faire sa demande deux mois avant le départ en formation.

Pour une formation s'étalant sur plus de 3 mois, le salarié devra faire sa demande deux mois avant le départ en formation.

Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit. On pourra utiliser un document établi par le FAF Pêche et Cultures Marines.

L'accord écrit doit préciser la date d'embauche du salarié dans l'entreprise, l'action de formation retenue, sa durée, les dates et horaires de cette formation.

Le document écrit est transmis au FAF Pêche et Cultures Marines qui vérifie les droits acquis par le salarié et la conformité de l'action de formation par rapport aux orientations prioritaires

définies par le présent accord. L'organisme informe l'employeur et le salarié de la prise en charge de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation du salarié.

Les heures de formation peuvent être prises totalement en dehors du temps de travail.

Les heures de formation suivies en dehors du temps de travail ne constituent pas un temps de travail. Elles donnent lieu au versement de l'allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié pour le temps correspondant selon les modalités fixées à l'article L. 932-1 du code du travail.

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

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il lui notifie son refus par écrit.

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

DIF prioritaire

Seules les actions de formation effectuées au titre du DIF entrant dans le cadre des actions prioritaires ainsi que les actions de Validation des Acquis par l'Expérience (VAE) et les bilans de compétences qui s'inscrivent dans une démarche d'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnel conventionnel, définies dans le présent accord peuvent faire l'objet d'une prise en charge par le FAF Pêche et Cultures Marines au titre des contributions mutualisées destinées à la professionnalisation.

Les actions prioritaires sont strictement définies par la liste des modules de formation des CQP « ouvrier conchylicole qualifié » et « responsable d'exploitation conchylicole ».

Article 2
La professionnalisation

Le contrat de professionnalisation

La professionnalisation pour un salarié conchylicole comporte

- des actions de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques),

- l'acquisition de compétences par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs fonctions en relation avec les qualifications recherchées,

- des actions d'évaluation et d'accompagnement

TCH Al. Mb. SPA SP

Ce contrat est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;

- une alternance, alliant des séquences de formation professionnelle et l'exercice d'une ou plusieurs fonctions, en rapport avec la ou les qualifications recherchées.

Un contrat de professionnalisation peut être proposé lors de l'embauche :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sans qualification et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale quel qu'en soit son niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;

- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat d'engagement maritime.

Les actions prises en charge

La liste des formations ou certifications prises en charge par le financement du FAF Pêche et Cultures Marines et considérées comme prioritaires à la date de la signature du présent accord est la suivante:

- diplômes et titres homologués spécifiques à la branche conchylicole;

- certificats de qualifications professionnelles de la branche conchylicole (CQP) ;

- diplômes ou titres ou certificat ou permis ou capacités, dans le domaine maritime ;

- qualifications professionnelles reconnues par la CPNE de la branche ;

- qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective.

La durée de la formation

Les partenaires sociaux considèrent que la durée de formation obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation doit être d'un minimum de 15 % et d'un maximum de 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation en CDD, ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un CDI. Cette durée comprend les actions de positionnement, formation, accompagnement et évaluation. Elle ne peut être inférieure à 150 heures.

Conformément à l'article L981-2 du Code du travail, la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée peut être allongée au-delà de la limite légale de douze mois pour être portée jusqu'à vingt quatre mois :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle ;

TCH JPM GTB SPR

- lorsque les règlements d'examens des formations diplômantes ou les référentiels des formations qualifiantes le justifient ;

- pour toute formation ou parcours de professionnalisation arrêté par la CPNE

La durée de la formation peut aller au-delà de 25 % sans dépasser 40 % dans les cas suivants :

a) Lorsque les jeunes et les adultes ne disposent pas des prérequis nécessaires, principalement en termes de maîtrise des écrits professionnels et de la langue française pour s'engager dans un processus qualifiant ;

b) Pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre ou certificat ou d'un permis ou d'une capacité, dans le domaine maritime;

c) La mise en œuvre des CQP peut conduire à une durée de formation allant au-delà de 25 % de la durée du contrat. Il appartiendra à la CPNE de définir pour chaque CQP la durée nécessaire de formation et d'ouvrir la possibilité de mise en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Le plafond de 40% de la durée de formation pourra être porté à 50% dès lors que le contrat est conclu à durée indéterminée.

Les forfaits horaires

La prise en charge financière par le FAF Pêche et Cultures Marines, dans le cadre des fonds mutualisés de la professionnalisation, concernant le financement des actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation du contrat de professionnalisation, est limitée à 12 € par heure pour le temps de formation réalisé par l'organisme de formation ou le service interne de formation de l'entreprise.

Au démarrage du contrat de professionnalisation, un bilan peut, s'il s'avère nécessaire, par un organisme externe. Ces heures s'ajoutent à celles prévues aux alinéas 1 et 2 de l'article 2 du présent accord pour le contrat de professionnalisation. Elles donnent lieu à une prise en charge financière par le FAF Pêche et Cultures Marines de branche sur la base d'un forfait de 15 €.

En cas d'insuffisance de ressources financières, le conseil d'administration du FAF Pêche et Cultures Marines pourra ajuster les types de prise en charge.

La prise en charge financière des coûts d'évaluation, de formation et d'accompagnement du contrat de professionnalisation ne prendra effet qu'après accord préalable du FAF Pêche et Cultures Marines et dans la limite des fonds disponibles.

La fonction tutorale

La réussite du contrat de professionnalisation implique une évaluation, un accueil et un suivi du salarié.

Pour chaque salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation, l'entreprise peut désigner un tuteur parmi les salariés permanents. Chaque tuteur peut suivre 3 salariés au plus.

Le tuteur a notamment pour rôle :

TCH

- d'accueillir le salarié ;

- d'aider, informer et guider le salarié pendant la durée du contrat ;

- de veiller au respect du planning des formations ;

- de contribuer à l'acquisition des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles, lors des périodes d'emploi.

- de s'assurer que le salarié intérimaire se présente aux épreuves qui permettent la délivrance de la certification prévue au contrat ;

- d'assurer la liaison avec le ou les organismes de formation.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié permanent doit pouvoir bénéficier au préalable d'une préparation et si nécessaire d'une formation spécifique. L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Les entreprises sont incitées à proposer, tout particulièrement aux salariés permanents en fin de carrière professionnelle, de mettre à profit leur expérience en exerçant la fonction de tuteur.

Les dépenses occasionnées par l'exercice du tutorat sont prises en charge par le FAF Pêche et Cultures Marines pour un montant forfaitaire par tuteur, ou personne assurant la formation tutorale, de 230 € par mois, dans la limite maximale de 6 mois. Dans le cas où le tuteur doit recevoir une formation le préparant à sa fonction, une participation de 15 € par heure de formation au tutorat, pour une durée maximale de 40 heures, est versée par le FAF Pêche et Cultures Marines à l'organisme chargé de cette formation.

Les actions de tutorat sont prises en charge au titre de la professionnalisation par le FAF Pêche et Cultures Marines dans la limite des moyens disponibles.

Rémunération du salarié

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires de contrats de professionnalisation conclus conformément à l'article L. 981-1 du code du travail perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat, tel qu'inscrit dans le contrat de professionnalisation.

Ce pourcentage ne pourra être inférieur à un pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi tel qu'inscrit dans le contrat de professionnalisation, comme suit :

TCH

Situation du salarié	Pourcentage du salaire minimum conventionnel
De 16 ans à moins de 21 ans avec une qualification inférieure au Bac Professionnel (ou titre ou diplôme équivalent)	60% pendant les 6 premiers mois 70% au-delà de 6 mois de travail
De 16 ans à moins de 21 ans avec une qualification égale ou supérieure au Bac Professionnel (ou titre ou diplôme équivalent)	70% pendant les 6 premiers mois 75% au-delà de 6 mois de travail
De plus de 21 ans à moins de 26 ans avec une qualification inférieure au Bac Professionnel (ou titre ou diplôme équivalent)	75% pendant les 6 premiers mois 80% au-delà de 6 mois de travail
De plus de 21 ans à moins de 26 avec une qualification égale ou supérieure au Bac Professionnel (ou titre ou diplôme équivalent)	80% pendant les 6 premiers mois 85% au-delà de 6 mois de travail

Enfin, la rémunération calculée par l'application de ces pourcentages sur le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi inscrit dans le contrat de professionnalisation ne pourra être inférieure à celle qui aurait été obtenue par l'application de ces mêmes pourcentages sur le SMIC en vigueur.

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée et de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération ne pouvant pas être inférieure à 85 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi tel qu'inscrit dans le contrat de professionnalisation.

La période de professionnalisation

Les parties signataires entendent promouvoir comme un instrument majeur d'accompagnement des salariés la période de professionnalisation, dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Ce dispositif est ouvert notamment :

- aux salariés après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;

- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle, après un congé maternité, ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;

- aux travailleurs handicapés.

Ce dispositif est mise en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires :

- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées;

- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

La période de professionnalisation peut avoir pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- diplômes et titres homologués spécifiques à la branche conchylicole;

- certificats de qualifications professionnelles de la branche conchylicole (CQP) ;

- diplômes ou titres ou certificats ou permis ou capacités, dans le domaine maritime ;

- qualifications professionnelles reconnues par la CPNE de la branche ;

- qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective.

Les heures de formation passées par le salarié en formation, liées à la période de professionnalisation mise en oeuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Les heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative soit du salarié en application du DIF, soit de l'employeur, après accord des deux parties formalisé par écrit.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent, par accord formalisé entre le salarié et l'employeur, excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures.

Dans ces deux cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises. Ils portent également sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.

Le financement des périodes de professionnalisation

Les parties signataires du présent accord décident que les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnent lieu à un financement du FAF Pêche et Cultures Marines sur la base d'un forfait horaire de 15 €, dans la limite des contributions mutualisées destinées à la professionnalisation encore disponibles.

TCH

TITRE II
RÔLE ET MISSION DES INSTANCES PARITAIRES

Article 1
Le rôle des instances représentatives du personnel en matière de formation professionnelle

Les parties signataires décident de créer en vertu de la loi du 4 mai 2004, une commission paritaire nationale de l'emploi en matière de formation professionnelle (CPNE).

La CPNE définit des orientations, émet des propositions concertées, des avis paritaires dans le domaine de la relation emploi-formation-qualification.

Elle veille à la mise en œuvre de ces orientations, en particulier par le FAF Pêche et Cultures Marines et, à cet égard, elle est légitimes pour émettre des directives aux organismes paritaires de la branche professionnelle et des recommandations aux pouvoirs publics ainsi qu'à toute autre instance intervenant dans le champ de l'emploi, de la formation et des qualifications.

Toutefois, la CPNE ne constitue pas une instance de négociation en matière d'emploi et de qualification. Elle est distincte de la commission nationale de négociation prévue à l'article 9 de la convention collective qui se réunit pour débattre et conclure des accords sur ces sujets.

Les parties signataires décident de définir le rôle de la CNPE en matière de formation professionnelle qui est en particulier chargée des missions suivantes :

1. Pilotage, d'accompagnement et de suivi de la mise en œuvre de l'accord relatif à la formation professionnelle ;

2. Concertation et contractualisation :

- elle examine les modalités et fait toute proposition nécessaire à la mise en œuvre des orientations relatives au développement des premières formations technologiques ou professionnelles, secondaires et supérieures, à l'accueil des élèves et des étudiants effectuant des stages ou périodes de formation en entreprise et à l'information en vue d'améliorer l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes;

- elle participe à la préparation, au suivi, à l'évaluation des conventions établies dans le cadre de la politique contractuelle de l'Etat, en particulier les contrats d'études prospectives et les engagements de développement de la formation ;

- elle détermine les qualifications pouvant être préparées par voie de contrat de professionnalisation ainsi que les objectifs des formations assurées dans le cadre de périodes de professionnalisation;

- elle veille à la cohérence entre les différentes certifications de la conchyliculture inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP);

- elle adopte des positions professionnelles communes sur des projets ministériels relatifs à l'évolution des diplômes et des titres ;

- elle crée les certificats de qualification professionnelle (CQP) et autres certifications professionnelles, elle en diffuse la liste, les délivre, les supprime, entreprend en tant

que de besoin, toutes démarches pour leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles ou leur radiation ;

- elle met en œuvre le dispositif de validation des acquis de l'expérience pour favoriser le développement de carrière des salariés.

Article 2
Partenariats de la branche au niveau territorial et national

Les parties signataires rappellent leur attachement à poursuivre le rôle actif joué par la branche dans le cadre des instances consultatives nationales et régionales existant, notamment au sein du ministère de l'Education nationale.

Elles soulignent également leur volonté de voir la branche s'investir dans le cadre des travaux et réflexions menées par les instances territoriales et régionales en matière de formation professionnelle, en étroite collaboration avec les Sections Régionales Conchylicoles.

TITRE III
LES DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Les signataires conviennent de fixer dans le présent accord les dispositions générales sur le financement de la formation professionnelle en conchyliculture.

Article 1
Financement des actions de formation des employeurs de 10 salariés et plus

A compter du 1er janvier 2004, les employeurs occupant 10 salariés et plus doivent consacrer au financement de l'ensemble des actions de formation une participation au minimum égale à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours.

Avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation et dans le cadre de la participation minimale de 1,60 % définie ci-dessus, les employeurs doivent effectuer :

- un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation;

- un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence au FAF Pêche et Cultures Marines au titre des actions de professionnalisation et au titre du droit individuel à formation.

Le reste de la participation minimale de 1,60 % doit être utilisée selon les modalités définies par l'article L. 951-1 du code du travail.

Article 2
Financement des actions de formations des employeurs de moins de 10 salariés

A compter du 1er janvier 2005, les employeurs occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement des actions de formation une participation au minimum égale à 0,55% du montant de rémunérations versées pendant l'année en cours.

Ils doivent effectuer ce versement avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation et dans le cadre de la participation minimale de 0,55 % définie ci-dessus.

A compter du 1er janvier 2005, sur les 0,55 % versés au FAF Pêche et Cultures Marines, le pourcentage de 0,15% des rémunérations versées pendant l'année est affecté à :

- la mutualisation du droit individuel à la formation prioritaire,
- aux actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation,
- aux actions de préparation et d'exercice de la formation tutorale,

Le solde de la participation minimale de 0,55 % versé au FAF Pêche et Cultures Marines doit être utilisé selon les modalités définies par l'article L. 952-1 du code du travail.

Quel que soit le niveau de la participation effectivement due, un montant minimum annuel est fixé à :

- 25 € au titre du plan de formation
- 10 € au titre de la professionnalisation et du DIF

TITRE IV
CONTRAT EMPLOI FORMATION

Le contrat emploi-formation agricole vise à permettre aux salariés saisonniers d'accéder à des formations pendant les périodes de faible activité. Le contrat emploi formation est un contrat à durée déterminée (*C. trav., art. L. 122-2, 2°*). Il doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion et peut être renouvelé une fois. En outre, les dispositions des articles L. 122-1-2, L. 122-3-4 et L. 122-3-11 du code du travail (relatives, notamment, aux durées maximales des CDD, à l'indemnité de fin de contrat ainsi qu'au délai de carence compris entre 2 embauches en CDD sur un même poste) ne lui sont pas applicables.

La durée du contrat emploi formation est au minimum de 4 mois et au maximum de 18 mois renouvellements inclus. La durée de la formation est au maximum de 25% de la durée du contrat.

Les coûts relatifs aux périodes de formation sont pris en charge au titre du congé individuel de formation des salariés sous contrat à durée déterminée (CIF-CDD). Les coûts de formation ne seront pas pris en charge par le FAF Pêche mais par l'OPACIF dont relève l'entreprise conchylicole.

JCH AL.M. IDE SPP GDB SR

TITRE V
DISPOSITIONS DIVERSES

Date d'effet de l'accord

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.

Durée et portée juridique de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne pourra être dérogé aux dispositions du présent accord que par accord de groupe, d'entreprise ou d'Etablissement que dans un sens plus favorable aux salariés.

Dépôt, publicité et extension

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires. Il fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente.

Il est déposé par la partie la plus diligente auprès de :

- en un exemplaire, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 84-86, boulevard de Sébastopol, 75139 PARIS Cedex 03 ;

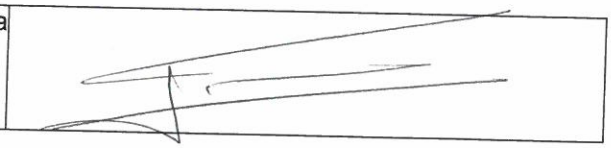
- en deux exemplaires, dont une version papier et une version sur support électronique, signé des parties, au service pluri-départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de l'Ile-de-France, 231, rue de la Convention, 75015 PARIS,

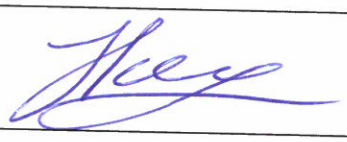
- en deux exemplaires, dont une version papier et une version sur support électronique, signé des parties, à la Direction des Affaires Maritimes – Sous Direction des Gens de Mer- du Ministère des Transports, de l'Equipement, du Tourisme et de la Mer - 3 place Fontenoy 75 700 PARIS 07 SP

Fait à Paris, le 18 juillet 2006
(Suivent les signatures)

Signataires :

Organisation patronale :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture représenté par Monsieur BREST	

Syndicats de salariés :

Union maritime CFDT représentée par Mme Roux Sylvie	
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture CGT-FO représentée par Jean Pierre MARCHAND	
Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC représentée par M. RIVORET	
Fédération maritime CGT représentée par Le Menach	
Fédération Nationale de l'Agroalimentaire CFE-CGC représentée par J.C. Harel