

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail,
de l'emploi
et de la santé

Ministère de l'agriculture,
de l'alimentation,
de la pêche, de la ruralité
et de l'aménagement
du territoire

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2011/7 DU 12 MARS 2011

	Pages
Ministère du travail, de l'emploi et de la santé	1
Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire.....	85

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/7

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Artisanat (Poitou-Charentes) : accord du 7 décembre 2010 relatif à la commission paritaire régionale.....	4
Avocats (cabinets [personnel salarié]) : avenant n° 100 du 22 octobre 2010 relatif au droit syndical	6
Bâtiment (Lorraine [ETAM]) : accord du 4 janvier 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011	7
Bâtiment (Lorraine [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 4 janvier 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	9
Bâtiment (Lorraine [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 6 janvier 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements.....	11
Chaînes thématiques : accord du 2 décembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	13
Chaînes thématiques : avenant n° 3 du 2 décembre 2010 relatif au champ d'application.....	16
Chimie (industries) : accord du 30 novembre 2010 relatif à l'entrée des jeunes dans la vie professionnelle.....	17
Cynégétiques (structures associatives) : accord n° 1 du 14 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle.....	24
Cynégétiques (structures associatives) : avenant n° 1 du 14 décembre 2010 à l'accord du 13 décembre 2007 relatif au régime de retraite supplémentaire	26
Dentaires (cabinets) : accord du 17 décembre 2010 relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2011	28
Fleuristes et animaux familiers : avenant n° 3 du 15 décembre 2010 à l'accord du 5 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle.....	29
Habillement (industries) : accord du 9 novembre 2010 portant création d'une commission paritaire de validation.....	31
Hospitalisation privée : avenant n° 1 du 21 décembre 2010 relatif aux classifications.....	33
Hospitalisation privée : avenant n° 2 du 21 décembre 2010 relatif à la valeur du point.....	34
Hôtellerie et restauration : avenant n° 1 du 15 décembre 2010 à l'accord du 16 décembre 2009 relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	35
Papiers-cartons (intersecteurs) : avenant n° 3 du 8 juillet 2009 à l'accord du 3 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	38
Papiers-cartons (intersecteurs) : avenant n° 4 du 2 décembre 2009 à l'accord du 3 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle.....	41
Papiers-cartons (intersecteurs) : accord du 29 avril 2010 relatif à la santé et à la sécurité au travail	44

	Pages
Papiers-cartons (distribution [OETAM, ingénieurs et cadres]) : avenant n° 2 du 10 février 2010 à l'accord du 19 novembre 2008 relatif aux classifications.....	57
Papiers-cartons (distribution [OETAM, ingénieurs et cadres]) : extrait de procès-verbal d'interprétation du 10 février 2010 de l'avenant n° 2 du 10 février 2010 à l'accord du 19 novembre 2008 relatif aux classifications.....	59
Prestataires de services (secteur tertiaire) : accord du 11 janvier 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011...	61
Restauration rapide : avenant n° 43 du 24 janvier 2011 relatif aux salaires minima conventionnels et à la prime annuelle	67
Retraite complémentaire (institutions) : avenant du 15 décembre 2010 modifiant la délibération n° 6	71
Retraite complémentaire (institutions) : accord du 15 décembre 2010 relatif au droit syndical	72
Sociétés financières : accord du 17 décembre 2010 relatif aux congés exceptionnels.....	77
Travaux publics (Champagne-Ardenne [ETAM]) : accord du 14 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	79
Travaux publics (Champagne-Ardenne [ouvriers]) : accord du 14 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	81
Travaux publics (Champagne-Ardenne [ouvriers, ETAM]) : accord du 14 décembre 2010 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2011	83

Accord interprofessionnel

**ARTISANAT
(Poitou-Charentes)**

ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2010
RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE RÉGIONALE

NOR : ASET1150215M

Les parties signataires confirment la nécessité de renforcer la proximité entre les besoins des entreprises incluses dans le champ d'application de l'accord du 12 décembre 2001 et de leurs salariés et d'organiser le dialogue au niveau territorial.

Elles rappellent par ailleurs que pour les secteurs de l'artisanat, composés de petites entreprises, la négociation relève notamment de la branche professionnelle.

Dans ce cadre, les parties signataires conviennent :

Article 1^{er}

Création

Conformément aux dispositions de l'accord du 12 décembre 2001 relatives au développement du dialogue social dans l'artisanat, l'UPAR Poitou-Charentes et les organisations régionales syndicales représentatives décident de renforcer le dialogue social, de créer un lieu de dialogue et d'échange, afin de mettre en œuvre des actions concertées, sous la dénomination de commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat de Poitou-Charentes : CPRIA de Poitou-Charentes.

Article 2

Attributions

La CPRIA pourra notamment dans le respect des accords et des prérogatives des branches professionnelles :

1. Emploi et de la formation professionnelle :
 - participer aux actions permettant la promotion et la qualification des emplois des métiers de l'artisanat ;
 - contribuer à développer une politique régionale de formation professionnelle en direction des salariés des entreprises artisanales et promouvoir l'apprentissage ;
 2. Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences : favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi dans les métiers de l'artisanat.
 3. Hygiène santé sécurité au travail : promouvoir et mettre en œuvre des actions de prévention face aux risques professionnels.
 4. Actions sociales : examiner dans quelles conditions les salariés des entreprises artisanales peuvent bénéficier de garanties multi-entreprises dans les champs de la prévoyance (complément maladie et retraite), du logement (1 % logement), et de certains avantages sociaux comme les chèques-vacances, titres restaurant, épargne salariale...
 5. Aide au dialogue social dans l'entreprise : conseiller les entreprises artisanales et leurs salariés sur toute demande concernant l'application des droits conventionnels et plus largement sur les relations sociales de l'entreprise.
- La CPRIA pourra en outre émettre des propositions (bonnes pratiques, expérimentations, etc.) en direction des branches professionnelles concernées.

Article 3

Composition

La commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat est composée de 20 membres :

- 10 membres titulaires désignés par l'UPA régionale au titre des représentants des employeurs de l'artisanat ;

- 10 membres titulaires désignés à part égale⁽¹⁾ par les organisations interprofessionnelles représentatives des salariés, soit :
 - 2 par la CFDT ;
 - 2 par la CFTC ;
 - 2 par la CFE CGC ;
 - 2 par la CGT ;
 - 2 par la CGT-FO.

Article 4

Fonctionnement

La CPRIA se réunit au moins quatre fois par an. L'ordre du jour est établi en concertation entre l'UPA régionale et les organisations syndicales de salariés et la convocation est adressée au minimum 15 jours avant la date de la réunion.

Le secrétariat de la CPRIA est assuré par l'UPA régionale qui établit notamment un projet de procès-verbal de chaque réunion et l'adresse aux membres de la CPRIA.

Le règlement intérieur définit les modalités d'animation et de fonctionnement des CPRIA.

Article 5

Programme d'actions et bilan annuel

Un projet de programme d'actions est adopté chaque année et donne lieu à un bilan annuel.

La CPRIA se réserve le droit de créer une association paritaire afin de mettre en œuvre certains programmes d'actions.

Article 6

Dénonciation et conditions de dénonciation de protocole d'accord

Toute modification du présent protocole d'accord fera l'objet d'un avenant. Les parties signataires peuvent dénoncer le protocole d'accord. La dénonciation est notifiée par son auteur aux signataires du protocole d'accord avec une durée de 3 mois de préavis conformément au code du travail.

Article 7

Conditions de dépôt du protocole d'accord

Ce présent protocole d'accord est déposé auprès de la DIRECCTE région Poitou-Charentes située à Poitiers.

Fait à Paris, le 7 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UPA.

Syndicats de salariés :

CGT ;
CFDT ;
CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC.

(1) Cette répartition pourra évoluer en fonction des résultats de la mesure d'audience des organisations syndicales de salariés, prévue par la loi.

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

AVENANT N° 100 DU 22 OCTOBRE 2010

RELATIF AU DROIT SYNDICAL

NOR : ASET1150210M

IDCC : 1000

Entre :

Le CNAE ;

La FNUJA ;

L'UPSA ;

La CNADA ;

Le SEACE ;

Le SAFE ;

L'ABFP,

D'une part, et

La CFDT judiciaires ;

La FEC FO ;

La CGT conseil ;

Le SNECPJJ CFTC ;

Le SPAAC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La commission mixte paritaire du 22 octobre 2010, saisie d'une demande d'interprétation sur l'article 7 de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats, a rendu l'avis suivant :

- les salariés de la profession siégeant à la convention collective nationale, dans les commissions mises en place dans le cadre de cette convention collective nationale, dans les institutions créées par ladite convention, notamment l'institution de prévoyance, la caisse de retraite, la CPNE, bénéficient du temps nécessaire à l'accomplissement de leur mission indépendamment du temps dont ils peuvent bénéficier s'ils occupent une fonction électorale dans leur entreprise ;
- ces salariés reçoivent, durant leur absence, leur salaire et bénéficient de plein droit des garanties de stabilité d'emploi les plus étendues.

Ceci étant précisé, les partenaires sociaux décident de compléter, comme suit, les dispositions de l'article 7 :

Avant le dernier alinéa :

« Le salaire maintenu à ces salariés par l'employeur, augmenté des charges sociales, est pris en charge par le fonds de fonctionnement de la convention collective nationale institué par l'article 45 de ladite convention, suite à une délibération unanime des partenaires sociaux ; l'employeur peut en demander le remboursement dans l'année civile qui suit le fait générateur. »

Fait à Paris, le 22 octobre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

ACCORD DU 4 JANVIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2011
(LORRAINE)

NOR : ASET1150200M
IDCC : 2609

Suite à la réunion paritaire qui s'est tenue à Metz le 4 janvier 2011 en présence des représentants de la FFB Lorraine, de la CAPEB Lorraine, de la fédération régionale Est des SCOP BTP et des représentants CFDT, CFTC, CGT-FO, CGT et CFE-CGC.

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Lorraine.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, cet accord fixe le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Lorraine pour la période courant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2011 aux valeurs suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MENSUEL MINIMAL
A	1 430,13
B	1 503,47
C	1 603,01
D	1 728,73
E	1 927,79
F	2 147,81
G	2 430,69
H	2 619,28

Toutefois, les parties signataires conviennent de se rencontrer courant septembre 2011, afin d'examiner ensemble l'évolution de la situation économique.

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-1 et D. 2231-2, D. 2231-4, D. 2231-5, D. 2231-6, D. 2231-3, D. 2231-7, D. 2231-8 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Nancy.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Fait à Nancy, le 4 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFB Lorraine ;

CAPEB 54 ;

Fédération Est SCOP BTP.

Syndicats de salariés :

UR BTP Lorraine ;

UR CFE-CGC Lorraine.

Brochure n° 3193

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

ACCORD DU 4 JANVIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011
(LORRAINE)

NOR : ASET1150201M
IDCC : 1596, 1597

Suite à la réunion paritaire qui s'est tenue à Metz le 4 janvier 2011 en présence des représentants de la FFB Lorraine, la CAPEB Lorraine, la fédération régionale Est des SCOP BTP et des représentants CFDT, CFTC, CGT-FO, CGT et CFE CGC ;

En application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 ;

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minima des ouvriers,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les valeurs ci-après définies correspondent à un horaire de travail mensuel de 151,67 heures.

Article 2

A compter du 1^{er} janvier 2011, la grille des salaires des ouvriers du bâtiment est la suivante (base 151,67 heures) :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE HORAIRE
150	1 375,08	9,06
170	1 401,49	9,24
185	1 432,99	9,45
210	1 603,16	10,57
230	1 728,30	11,39

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE HORAIRE
250	1 858,48	12,25
270	2 005,33	13,22

Article 3

Cet accord est valable du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011. Toutefois, les parties signataires conviennent de se rencontrer courant septembre 2011, afin d'examiner ensemble l'évolution de la situation économique.

Article 4

Conformément à la législation en vigueur, l'accord sera déposé auprès de la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Article 5

L'extension de cet accord sera demandée à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex.

Fait à Nancy, le 4 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFB Lorraine ;
CAPEB 54 ;
Fédération Est SCOP BTP.

Syndicat de salariés :

UR BTP Lorraine.

Brochure n° 3193

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

ACCORD DU 6 JANVIER 2011
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
(LORRAINE)

NOR : ASET1150204M
IDCC : 1596, 1597

Suite à la réunion paritaire qui s'est tenue à Metz le 6 janvier 2011 en présence des représentants de la FFB Lorraine, la CAPEB Lorraine, la fédération régionale Est des SCOP BTP et des représentants CFDT, CFTC, CGT-FO, CGT (la délégation ayant quitté la salle en cours de réunion) et CFE-CGC,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre VIII, chapitre I^{er} de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendue par arrêté ministériel du 8 février 1991) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'une part, et en application du titre VIII, chapitre I^{er} de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendue par arrêté ministériel du 12 février 1991) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'autre part, les parties signataires du présent accord fixent en application de l'article 8.18 de la convention collective nationale précitée, le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment (à la fois pour les entreprises ayant un effectif inférieur ou égal à 10 salariés, et pour celles ayant un effectif supérieur à 10 salariés) pour la région Lorraine, comme suit.

1. Indemnité de repas : 8,84 € quelle que soit la zone.

2. Indemnités de trajet et de transport

(En euros.)

ZONE	TRAJET	TRANSPORT
1 (0 à 10 km)	1,24	1,88
2 (10 à 20 km)	2,52	3,88
3 (20 à 30 km)	3,74	6,25
4 (30 à 40 km)	5,03	9,42
5 (40 à 50 km)	6,32	10,98

Article 2

La somme globale de ces indemnités ne saurait se cumuler avec une ou plusieurs indemnités ou primes ayant le même objet et existant déjà par accord de spécialités ou d'entreprises.

Cette somme globale s'y substituera toutefois, *ipso facto*, dès qu'elle conduira à une valeur supérieure.

Article 3

Les apprentis sous contrat, travaillant sur chantiers, bénéficieront de ces indemnités.

Article 4

Conformément à la législation en vigueur, l'accord sera déposé auprès des services centraux du travail, direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Article 5

Cet accord entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2011 et sera valable jusqu'au 31 décembre 2011.

Article 6

La demande d'extension de cet accord sera déposée auprès des services centraux du travail, direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Fait à Nancy, le 6 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFB Lorraine ;

CAPEB 54 ;

Fédération Est SCOP BTP.

Syndicats de salariés :

FNCB CFDT ;

UR BTP Lorraine ;

UR CFE-CGC Lorraine.

Brochure n° 3319

Convention collective nationale
IDCC : 2411. – CHÂÎNES THÉMATIQUES

ACCORD DU 2 DÉCEMBRE 2010
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1150194M
IDCC : 2411

Entre :

L'ACCES ;

L'union TLSP,

D'une part, et

Le SNM CFDT ;

La fédération Médias 2000 CGC ;

La FFSCEGA CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le principe d'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel et doit être mis en œuvre dans les domaines de l'accès à l'emploi, de la formation professionnelle, de la promotion professionnelle et des conditions de travail.

Au-delà des distorsions relevant de phénomènes extérieurs à l'entreprise, les parties signataires sont conscientes des inégalités subsistant actuellement dans les entreprises entrant dans le champ de la convention collective des chaînes thématiques et affirment leurs ambitions de parvenir à une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elles ont donc décidé d'agir sur les facteurs d'inégalité professionnelle et de prendre un certain nombre de mesures en vue de la réalisation de cet objectif.

Considérant par ailleurs les obligations résultant de l'article L. 2241-3 du code du travail, les parties signataires se sont réunies et ont conclu cet accord afin d'assurer l'effectivité du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises.

1. Communication. – Sensibilisation. – Evolution des mentalités

Le déploiement d'une politique égalitaire entre les femmes et les hommes passe, dans les entreprises, par une évolution des mentalités, des attitudes, des comportements et des représentations culturelles de tous les acteurs.

Les entreprises s'engagent à mener des actions de communication interne pour promouvoir l'égalité professionnelle.

Dans les 6 mois suivant sa signature et dans le but de favoriser son appropriation par l'ensemble des acteurs, le présent accord fera l'objet d'une présentation dans les comités de direction des entreprises et auprès de l'ensemble des salariés.

Les entreprises s'engagent également à :

- proscrire les comportements discriminants allant à l'encontre des principes d'égalité professionnelle ;
- ne tolérer aucun comportement ou propos sexistes ou homophobes de la part de quiconque dans l'entreprise ;
- proscrire toute référence sexuée sur les métiers dans leur communication interne ;
- respecter le nom d'usage choisi par le (la) salarié(e) sous réserve des obligations légales ;
- utiliser des termes neutres lors de la rédaction de tout document interne à l'entreprise ;
- développer, autant que faire se peut, la mixité dans les instances internes de l'entreprise.

Lorsque des formations à l'encadrement, au management ou à la conduite de projets sont proposées à des collaborateurs, les entreprises s'assurent que ces formations comportent un volet de sensibilisation à l'égalité professionnelle.

2. Recrutement. – Mobilité

Les entreprises s'efforcent de rechercher, parmi leurs salariés, un équilibre entre salarié(e)s hommes et femmes afin de parvenir à la mixité des différents métiers exercés au sein de l'entreprise. Cet objectif passe à la fois par les procédures d'embauche et de mobilité.

2.1. Embauche

Lorsqu'une procédure de recrutement est engagée, les entreprises utilisent des critères de sélection et de recrutement pour les hommes et les femmes strictement fondés sur l'adéquation entre le profil du candidat au regard de ses compétences, de son expérience professionnelle, de la nature du ou des diplômes détenus et de ses perspectives d'évolution professionnelle et les compétences requises pour l'emploi, sans distinction liée au sexe.

Les entreprises s'engagent à garantir, à métier équivalent et critères professionnels comparables, un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes.

2.2. Mobilité

De même, lorsqu'un poste est à pourvoir au sein de l'entreprise par mobilité interne, pour l'examen des candidatures, les mêmes règles que pour le recrutement s'appliquent.

3. Formation professionnelle

Les signataires affirment leur volonté d'un accès égal des hommes et des femmes à la formation à due proportion de la répartition hommes-femmes constatée. A cet effet, les entreprises prennent en compte, pour l'organisation de la formation et en termes d'horaires et de déplacements, les contraintes familiales.

Afin de faciliter l'accès à la formation des salarié(e)s ayant une charge de famille monoparentale, il leur est proposé, autant que possible, des formations dont les horaires et/ou le lieu éviteront la mise en place d'une logistique familiale spécifique.

Les salarié(e)s de retour de congés de maternité, d'adoption ou parental qui exprimeraient un souhait de formation pour une remise à niveau bénéficient d'une action de formation dans le cadre, soit du plan de formation de l'entreprise, soit du DIF, dans le cadre des règles qui le régissent, qui est alors majoré à hauteur de 14 heures.

4. Parcours professionnel

Dans les entreprises, à compétences et expériences professionnelles équivalentes, les hommes et les femmes bénéficient des mêmes possibilités d'évolution de carrières, de promotion et d'accès aux postes à responsabilité. Les entreprises s'efforcent de favoriser, à compétences comparables, l'accès des femmes aux postes à responsabilité où elles sont sous-représentées.

L'exercice d'une activité à temps partiel n'est pas incompatible avec une fonction à responsabilités, que celle-ci soit exercée par des femmes ou par des hommes.

Les périodes de congés maternité ou paternité ne constituent pas un frein à l'évolution professionnelle.

5. Rémunérations

Les signataires affirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe d'égalité de rémunération et de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes à tous les stades de la vie professionnelle et à compétence, expérience professionnelle, responsabilité et conditions de travail équivalentes.

Les directions des entreprises s'efforcent de répartir équitablement les mesures salariales individuelles dans le respect de la proportion de mixité constatée.

Le départ d'un(e) salarié(e) en congé de maternité, d'adoption ou en congé pathologique ne doit pas constituer un frein à son évolution salariale. A la suite de ses congés, la rémunération de la personne salariée est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ses congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Suppression des écarts de rémunération

Il est rappelé que dans les entreprises où la négociation annuelle des salaires est obligatoire, cette négociation doit également viser à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les signataires se fixent comme objectif la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Afin de réaliser concrètement cet objectif, les entreprises s'engagent à consacrer annuellement, dès l'année 2011, au minimum 0,1 % de la masse salariale pour la réduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

6. Conciliation vie privée-vie professionnelle

Les signataires réaffirment par le présent accord leur volonté d'assurer à tous les salariés la conciliation la plus équilibrée entre leur vie privée et leur vie professionnelle. A cet égard, les entreprises veillent :

- à ce que les événements et choix liés à la naissance, à l'adoption ou à l'éducation des enfants ne désavantagent pas les salariés, femmes ou hommes, dans leur évolution professionnelle et veillent à ce que l'encadrement y soit sensibilisé ;
- à ce qu'une définition élargie de la composition de la cellule familiale (mariage, Pacs, concubinage, familles recomposées) soit retenue dans les entreprises. Elles portent une attention particulière aux familles monoparentales pour l'attribution des jours de congés pour événements familiaux ;
- à ce que les réunions soient planifiées de façon à respecter le plus possible les contraintes familiales des participants.

Les signataires réaffirment que le travail à temps partiel lié à une situation parentale s'adresse aussi bien aux hommes qu'aux femmes et ne doit pas être un frein à l'évolution professionnelle et salariale des salarié(e)s.

Les congés liés à la parentalité, en particulier les congés pour enfants malades et les congés parentaux d'éducation, doivent être accessibles aux hommes comme aux femmes.

Les congés maternité, adoption et paternité sont pris en compte pour la détermination des droits des salariés à congés payés et des compléments salariaux éventuellement en place dans l'entreprise.

Dès la déclaration de grossesse, la salariée bénéficie, à sa demande et lorsque son état de santé l'exige, d'un entretien avec sa hiérarchie sur les modalités d'horaires, d'aménagements de postes, de déplacements professionnels et de conditions de travail pendant sa grossesse.

7. Suivi

La commission du dialogue social de la convention collective des chaînes thématiques est compétente en termes de suivi, d'interprétation et de révision de cet accord.

Il est rappelé que dans les entreprises de plus de 50 salariés, un diagnostic des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes doit être établi annuellement et présenté au comité d'entreprise.

Ces entreprises sont invitées à transmettre à la commission du dialogue social les éléments d'information qu'elles auront réunis et à l'informer des mesures envisagées.

Du fait de la diversité des entreprises relevant de cet accord, et notamment du grand nombre d'entreprises de très petite taille, le suivi de cet accord s'effectuera principalement à partir des données disponibles auprès des organismes de formation ou de protection sociale compétents.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont incitées à transmettre à la commission du dialogue social de la convention collective des chaînes thématiques des éléments d'information permettant le suivi de cet accord.

Elles pourront être complétées par des informations recueillies par les organisations patronales auprès de leurs adhérents, notamment sur les indicateurs suivants :

- nombre de femmes ayant bénéficié de promotion ;
- nombre de temps partiels ;
- évolution des rémunérations,

et, éventuellement, en tant que de besoin, par des études spécifiques réalisées à la diligence de la commission du dialogue social.

L'ensemble de ces informations sert de base à l'établissement du diagnostic de la situation d'égalité salariale entre les femmes et les hommes qui est intégré au rapport annuel de branche.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet des procédures prévues au code du travail pour son dépôt et son extension.

Fait à Paris, le 2 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3319

Convention collective nationale
IDCC : 2411. – CHÂÎNES THÉMATIQUES

AVENANT N° 3 DU 2 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION

NOR : ASET1150192M
IDCC : 2411

Entre :
L'ACCES ;
L'union TLSP,

D'une part, et
La fédération Médias 2000 CGC ;
Le SNM CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le 22 mars 2006, l'union des télévisions locales de service public a informé l'ACCES de sa décision d'adhérer à la convention collective nationale des chaînes thématiques et les entreprises adhérentes de cette organisation se sont engagées à mettre en œuvre ses dispositions à compter du 1^{er} janvier 2007. Le 23 août 2006, le syndicat professionnel des télévisions locales hertziennes, Les Locales TV, a effectué la même démarche.

Considérant que les dispositions de la convention collective nationale des chaînes thématiques ne sont aujourd'hui appliquées que dans les entreprises adhérentes des deux organisations professionnelles susnommées et qu'il conviendrait qu'elles soient rendues obligatoires pour toutes les chaînes locales, les signataires ont convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

A la fin du 1.1.1 sont ajoutées les dispositions suivantes :

« La présente convention collective règle également, en France métropolitaine et dans les DOM, les relations entre les salariés et les employeurs des entreprises de droit français qui exercent l'activité d'édition de services de télévision à vocation locale mis à disposition du public sur le territoire français par voie hertzienne terrestre ou par des réseaux n'utilisant pas des fréquences assignées par le Conseil supérieur de l'audiovisuel et ont été autorisés par le Conseil supérieur de l'audiovisuel en application de l'article 30-1 de la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 modifiée ou ont conclu une convention avec lui en application de l'article 33 de la même loi.

On entend par service de télévision à vocation locale tout service dont la zone géographique équivaut à une partie du territoire métropolitain. »

Article 2

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant. Les organisations patronales sont mandatées pour effectuer les procédures prévues par le code du travail de dépôt et de saisie du ministre en charge du travail en vue de cette extension.

Fait à Paris, le 2 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3108

Convention collective nationale

IDCC : 44. – INDUSTRIES CHIMIQUES

ACCORD DU 30 NOVEMBRE 2010
RELATIF À L'ENTRÉE DES JEUNES DANS LA VIE PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1150214M

IDCC : 44

Par le présent accord, les parties signataires entendent apporter leur contribution à l'amélioration de la situation de l'emploi des jeunes marquée en France par un taux d'emploi insuffisant (32 % pour les moins de 25 ans, fin 2008, selon l'OCDE).

Dans cette perspective, elles ont jugé nécessaire de passer en revue les différents facteurs, qui, à côté du développement économique, bien entendu essentiel, peuvent favoriser l'entrée des jeunes dans la vie professionnelle et ont examiné le rôle que la branche pouvait jouer en la matière.

Elles ont arrêté, par le présent accord, toute une série de mesures, impliquant les entreprises, la branche et ses instances paritaires, de nature à favoriser cette entrée dans la vie professionnelle depuis la formation initiale jusqu'à la prise de fonction par les intéressés. Ces dispositions s'articuleront avec les dispositifs et aides prévus par les pouvoirs publics et les compléteront.

Les parties signataires estiment que la politique en faveur de l'emploi des jeunes ne peut être dissociée d'une politique sociale visant l'ensemble des salariés, les jeunes ne pouvant être considérés et traités comme une population à part, ni faire l'objet d'une discrimination de quelque nature que ce soit. Le présent accord se situe dans le prolongement de l'accord cadre du 20 juillet 2007 sur la diversité et respecte le principe d'égalité de traitement posé par celui-ci.

Cet accord servira de cadre minimal aux entreprises ou aux établissements de la branche, lesquelles consulteront les institutions représentatives du personnel pour la mise en œuvre des dispositions qu'il contient.

TITRE I^{ER}

ENTRÉE DES JEUNES DANS LA VIE PROFESSIONNELLE PAR L'EMBAUCHE

Article 1^{er}

Importance de la formation initiale

L'entrée des jeunes dans la vie professionnelle est grandement favorisée par une formation initiale de qualité et adaptée aux évolutions technologiques, culturelles et sociétales.

Les parties signataires entendent, en fonction des opportunités qui sont les leurs, développer des contacts avec le monde de l'enseignement, pour proposer les modifications qu'elles souhaitent voir apporter au contenu des enseignements orientés vers les métiers des industries chimiques, et tout spécialement pour les métiers techniques ou technologiques.

Pour ce faire, elles s'attacheront à faire connaître aux pouvoirs publics et aux autorités en charge de l'enseignement, au vu des travaux réalisés par l'observatoire de branche, les caractéristiques et évolutions des métiers des industries chimiques ainsi que les compétences qu'ils requièrent. Elles utiliseront toutes les possibilités qui leur sont offertes, notamment par la réglementation en vigueur, de siéger ou de désigner des représentants dans de nombreuses instances comme les commissions paritaires consultatives (CPC), les commissions paritaires nationales des IUT, les commissions nationales d'évaluation des licences professionnelles... Les salariés désignés dans ce cadre bénéficient des dispositions prévues légalement et conventionnellement pour leurs absences et leur indemnisation.

Par ailleurs, la CPNE de branche sera informée des travaux portant sur les certifications professionnelles conduisant aux métiers des industries chimiques.

Article 2

Contrats de travail et entrée des jeunes dans la vie professionnelle

Le contrat de travail à durée indéterminée constitue le mode d'entrée privilégié dans la vie professionnelle. Il continuera à être encouragé par la branche des industries chimiques.

L'entrée des jeunes dans la vie professionnelle peut cependant être facilitée par le recours préalable à des contrats spécifiques comme l'apprentissage et le contrat de professionnalisation (voir titre II).

Article 3

Éléments favorisant l'entrée dans l'entreprise

Les entreprises, en fonction de leurs caractéristiques propres, mettront en œuvre, pour les jeunes embauchés, un parcours d'entrée dans l'entreprise comportant des procédures d'accueil adéquates.

Ce parcours doit permettre au nouvel embauché de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour s'intégrer et participer à la collectivité de travail. L'entreprise prendra soin de désigner une personne en charge de cette tâche et s'assurera que celle-ci dispose de toutes les qualités pour la mener à bien (chargé d'accueil-parrainage).

Article 3.1

Accueil dans l'entreprise

Chaque fois que l'entreprise disposera des éléments d'information suivants, ils seront communiqués au jeune dès son entrée dans l'entreprise :

- fiche ou plaquette de présentation de l'entreprise ;
- organigramme de l'entreprise ;
- information sur la politique générale et les objectifs de la société ;
- information en matière de sécurité et d'environnement ;
- présentation du site et sensibilisation aux risques liés aux procédés, équipements et produits mis en œuvre dans l'établissement ;
- remise du règlement intérieur ;
- remise de la convention collective qui lui est applicable (art. 9.5 des clauses communes de la convention collective) ;
- information sur la vie sociale de l'entreprise (institutions représentatives du personnel, médecine du travail, mutuelle, accords d'entreprise...).

Éléments sur le poste de travail et son environnement

La procédure d'accueil du jeune devra comporter la visite du site, la présentation de ce qui constituera son environnement de travail mais également des éléments très spécifiques comme l'indication de la conduite à tenir en cas d'accident ou d'incident.

L'entreprise s'assurera que toutes les informations nécessaires à la connaissance et la compréhension de son activité ont été apportées à l'intéressé.

L'entreprise désignera un salarié (chargé d'accueil-parrainage) qui accompagnera le jeune et lui fera connaître l'entreprise, son poste et son environnement de travail. Cet accompagnement ne doit pas être confondu avec la mission de tuteur.

Article 3.2

Tutorat

L'entrée des jeunes dans les entreprises de la branche peut être facilitée par le tutorat, celui-ci permettant à des salariés volontaires, et bénéficiant à la fois d'un niveau de qualification suffisant et de la capacité à transmettre des savoirs et des savoir-faire, de faire bénéficier de leur expérience des salariés plus jeunes.

Le tuteur ne doit pas être confondu avec le chargé d'accueil (parrainage), le maître d'apprentissage ou de stage.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de la branche de recourir au tutorat. Cette mission pourra être exercée par des salariés expérimentés comme prévu dans les dispositifs de branche. L'entreprise s'assurera que le tuteur a été formé pour remplir sa mission. Dans le cas contraire, les entreprises doivent se rapprocher de l'OPCA de branche pour faire bénéficier leurs tuteurs de la formation mise au point sur ce thème.

Un CQP « tuteur » est en cours d'élaboration par la CPNE de branche (accord seniors du 6 novembre 2009). Cette certification permettrait de définir le référentiel de compétences pour les tuteurs de la branche et donc leur mission.

Le tuteur bénéficiera, au titre de la période d'exercice du tutorat, d'une prime prenant en compte la réalisation de sa mission.

Les jeunes peuvent faire bénéficier d'autres salariés des compétences qu'ils possèdent, notamment en ce qui concerne l'apprentissage et la maîtrise des technologies de l'information et de la communication (tutorat inversé). Cette forme de reconnaissance immédiate facilitera leur insertion professionnelle.

L'observatoire de branche (OPIC) réalisera un guide de la fonction tutorale.

Article 3.3

Parcours de formation et prise de fonction

Les entreprises mettront en place un parcours de formation facilitant la prise de fonction du jeune. Ce parcours est adapté aux caractéristiques de l'entreprise et de la fonction ainsi qu'à celles du titulaire.

Ce parcours comportera, en milieu industriel, une formation à la sécurité sur les risques spécifiques au contexte industriel, une formation au poste de travail, ainsi que sur les techniques, les produits et les appareils spécifiques à l'entreprise.

TITRE II

ENTRÉE DES JEUNES DANS LA VIE PROFESSIONNELLE PAR LA PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI (POE) ET PAR LES CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET DE PROFESSIONNALISATION

Article 4

Insertion dans l'entreprise par la préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La POE est un dispositif qui permet à un demandeur d'emploi d'acquérir, au moyen d'une formation dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, les compétences requises pour occuper un emploi pour lequel une entreprise a déposé une offre auprès de Pôle emploi.

Les parties signataires s'accordent sur l'intérêt de ce dispositif qui permet à la fois à des salariés de trouver, à l'issue d'une formation, un emploi et à des entreprises de trouver les compétences spécifiques dont elles ont besoin.

Le comité chimie de l'OPCA de branche proposera à la CPNE les conditions et les modalités de participation au financement de la formation des demandeurs d'emploi dans le cadre de la POE. Ce dispositif donnera lieu à une convention avec Pôle emploi.

Article 5

Dispositions communes aux contrats de travail en alternance

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation reposent l'un et l'autre sur une organisation de la formation associant en alternance une formation théorique et une formation pratique en entreprise. Ces formations sont diplômantes ou qualifiantes.

Les contrats en alternance permettent aux jeunes d'accéder à un emploi qualifié et à l'entreprise de recruter des salariés spécialement formés aux métiers de l'entreprise ou disposant des compétences dont elle a besoin.

Recours aux contrats en alternance

Les contrats en alternance ne peuvent, en aucun cas, être utilisés par l'entreprise pour pallier un manque d'effectif, ni pour pourvoir, par leur succession, une fonction pérenne de l'entreprise. Ils permettent au jeune d'acquérir une qualification, d'avoir accès à un métier et de favoriser, par l'acquisition d'une première expérience professionnelle, son développement personnel et professionnel.

Article 5.1

Apprentissage

Politique de branche

Les parties signataires considèrent que le contrat d'apprentissage constitue une voie particulièrement appropriée pour accéder à certains métiers de la branche :

- métiers de la production et de la maintenance ;
- métiers de la recherche, du développement, ou des laboratoires d'analyses ;
- métiers de la sécurité et de l'environnement ;
- nouveaux métiers liés à l'évolution de la chimie (chimie verte, chimie durable...).

L'apprentissage ne doit pas être réservé aux seules formations professionnalisantes ni destiné uniquement aux jeunes peu ou pas diplômés mais mérite d'être mis en œuvre plus fréquemment tant dans l'enseignement secondaire que dans l'enseignement supérieur.

Les parties signataires conviennent de financer en priorité les apprentis préparant des diplômes, des titres professionnels ou des CQP de la branche, inscrits au registre national des certifications professionnelles (RNCP) et conduisant à des métiers pris en compte par la CPNE. La liste établie par cette instance sera mise à jour régulièrement.

L'objectif de la branche est de développer l'apprentissage à tous les niveaux, du CAP à bac + 5, en sorte de doubler le nombre d'apprentis sur une période de 5 ans et d'aboutir à un effectif de l'ordre de 3 000 apprentis dans la branche. Dans cette perspective, les parties signataires veulent diminuer le nombre de contrats d'apprentissage aboutissant à une rupture précoce due à une mauvaise orientation, une mauvaise adaptation de l'apprenti et demandent aux entreprises de se mobiliser pour renforcer l'accompagnement des jeunes dès leur entrée dans l'entreprise.

Afin que la branche puisse disposer des moyens nécessaires pour prendre en charge des actions collectives (communication, information sur les métiers...) dans l'intérêt de l'ensemble de la profession et de financer des établissements d'enseignement, les parties signataires invitent toutes les entreprises, relevant du champ d'application de la CCNIC, à verser tout ou partie de leur taxe d'apprentissage à l'organisme habilité au niveau national comme collecteur de la taxe d'apprentissage des industries chimiques et à laisser une partie des fonds de la taxe d'apprentissage affectable aux établissements (quota et hors quota) au titre des fonds libres.

La branche se propose de rendre plus efficace l'utilisation des sommes issues de la taxe d'apprentissage en sorte que celle-ci puisse être considérée de plus en plus comme un véritable investissement.

Cinq pour cent du montant de la taxe d'apprentissage, affectable aux établissements d'enseignement (quota et hors quota), sera destiné au financement des actions collectives (voir ci-dessus), ainsi qu'à celui des établissements d'enseignement orientés vers la formation aux métiers reconnus comme prioritaires par la CPNE. Cette mesure concerne les entreprises dont les activités sont couvertes par l'UIC telles que définies dans le champ d'application professionnel de la CCNIC.

Les modalités d'affectation des fonds prévues au présent accord s'appliqueront à compter des affectations décidées à partir du 1^{er} janvier 2011.

L'obligation de versement à l'OCTA (organisme collecteur de la taxe d'apprentissage) de branche, à la charge des entreprises dont les activités relèvent de l'UIC, sera applicable après extension du présent accord à la date d'exigibilité de la taxe d'apprentissage de l'année en cours, soit au 28 février de l'année N + 1.

Les dispositions, qui permettent aux OPCA de prendre en charge les dépenses de fonctionnement des CFA conventionnés par l'Etat ou les régions, selon les modalités arrêtées par un accord de branche, s'inscrivent dans le cadre prévu par l'article L. 6332-16 du code du travail. Le montant affecté à ce financement est au maximum de 15 % de la collecte au titre de la professionnalisation. Chaque année, le comité de section proposera à la CPNE le pourcentage à affecter au financement des CFA préparant aux métiers de branche reconnus comme prioritaires par la CPNE.

Rôle des instances paritaires

Différentes instances paritaires sont associées, chacune en fonction des attributions qui sont les siennes, à la détermination, à l'exécution et au contrôle de la politique d'apprentissage de la branche.

CPNE des industries chimiques :

La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche détermine les emplois et métiers prioritaires. Elle décide annuellement du pourcentage de la collecte qu'il convient d'affecter au financement des CFA.

Comité paritaire « chimie » : le comité paritaire de la section chimie de l'OPCA procède à l'examen des demandes de financement des CFA et, prenant en compte les orientations de la CPNE, propose les subventions à attribuer.

Conseil d'administration de l'OPCA :

Le conseil d'administration de l'OPCA valide les demandes de la branche en fonction de ses possibilités de financement et transmet sa décision à la CPNE et au comité de section.

Chaque année, un bilan quantitatif et qualitatif des financements alloués aux CFA est préparé par l'OPCA et transmis aux instances de la branche.

Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et de la diversité dans les industries chimiques (OPIC) :

L'OPIC définira des indicateurs de suivi de l'emploi des apprentis en vue de constituer un tableau de bord de l'apprentissage dans les industries chimiques. Celui-ci sera mis à jour et transmis tous les ans à la CPNE de la branche et à l'OPCA.

Article 5.2

Contrat de professionnalisation

Les jeunes embauchés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doivent être accompagnés par une personne chargée de les informer et de les guider dans l'entreprise (chargé d'accueil-parrainage).

Pour les aider à acquérir les savoir-faire professionnels indispensables à l'obtention d'une certification, l'entreprise désignera un tuteur, parmi les salariés volontaires titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

Le jeune sera affecté à un poste de travail en adéquation avec son objectif de professionnalisation.

Afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et de faciliter le recours des entreprises à des profils diversifiés, les parties signataires demandent à la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de mettre en place des certificats de qualification professionnelle (CQP), lesquels pourront être obtenus dans le cadre des contrats de professionnalisation.

Sur proposition de la CPNE, le montant des forfaits de prise en charge par l'OPCA des dépenses relatives aux contrats de professionnalisation peut faire l'objet d'une majoration, allant jusqu'à 30 %, lorsque le contrat a pour objet un tel CQP ou un CQP interbranche à caractère industriel (CQPI).

Le salarié ayant obtenu au terme d'un contrat de professionnalisation une certification professionnelle figurant au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et qui est embauché par contrat à durée indéterminée dans la même entreprise pourra bénéficier d'un complément de formation financé par l'OPCA au titre de la période de professionnalisation.

TITRE III

STAGES EN ENTREPRISE

Article 6

Stages en entreprise

Le stage en entreprise s'entend d'une période de mise en application des connaissances par le stagiaire, de confrontation de la théorie à la pratique et de transition vers la vie professionnelle.

Un emploi pérenne ne doit pas être tenu par un stagiaire ou une succession de stagiaires.

Article 6.1

Convention tripartite

Tout stage doit être effectué dans le cadre d'une convention signée entre l'entreprise, l'établissement d'enseignement et le stagiaire (ou son représentant légal). Cette convention précise les engagements et les responsabilités de chacune des parties. Y sont précisés notamment le projet pédagogique, les objectifs et finalités attendus du stage, le contenu de celui-ci, ainsi que les activités confiées au stagiaire. Les modalités du stage sont rappelées : déroulement, durée et date, nom et fonction du maître de stage au sein de l'établissement d'enseignement et au sein de l'entreprise, gratification et avantages accordés au stagiaire, protection sociale, responsabilité civile, discipline, obligations en matière de sécurité, confidentialité, absences, interruption et rupture éventuelle...

Article 6.2

Cursus scolaire ou universitaire

Sans préjudice des dispositions prévues au décret n° 2010-956 du 25 août 2010, qui doivent rester l'exception, le stage en entreprise doit être intégré à un cursus pédagogique. Son contenu s'inscrit dans le projet défini par l'établissement d'enseignement et accepté par l'entreprise.

Article 6.3

Stages à l'étranger

Les entreprises ayant des établissements hors de France sont incitées à proposer des stages à l'étranger, dans un but d'ouverture à une autre culture ou à un autre environnement professionnel.

Les conditions d'un tel stage doivent être notifiées avec précision dans la convention de stage.

Article 6.4

Implication de l'entreprise : suivi, évaluation du stage

L'accueil de stagiaires suppose que l'entreprise dispose des moyens d'encadrement nécessaires et accepte de s'impliquer dans l'atteinte des objectifs du stage.

L'entreprise désigne un maître de stage afin de guider et de conseiller le stagiaire, d'assurer un suivi régulier de ses travaux, d'en évaluer la qualité et de le conseiller sur son projet professionnel. Le maître de stage doit réaliser un bilan du stage. Il est le correspondant de l'entreprise pour l'établissement d'enseignement.

Pour les stages d'une durée supérieure à 2 mois, l'évaluation effectuée par le maître de stage dans l'entreprise donnera lieu à un document écrit qui sera remis aux deux autres cosignataires de la convention de stage.

En outre, à l'issue du stage, il revient à l'entreprise de rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra, le cas échéant, accompagner le futur *curriculum vitae* (CV) de l'intéressé.

Article 6.5

Information du CE (ou, à défaut, des DP)

Le CE (ou, à défaut, les DP) est tenu informé chaque année du nombre de stagiaires reçus dans l'établissement, des caractéristiques des stages, des conditions d'accueil, du contenu des conventions de stage et des embauches éventuelles.

Article 6.6

Gratification

Conformément à la loi du 24 novembre 2009, les stages d'une durée supérieure à 2 mois consécutifs donnent lieu au versement par l'employeur d'une gratification mensuelle d'un montant minimum égal à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale par 151,67 heures.

Afin de fixer le montant d'une gratification plus élevée, de manière objective, les entreprises pourront prendre en compte des critères tels que durée du stage, niveau du diplôme préparé, évaluation finale du stage, apport du stagiaire, qualité de la prestation.

Article 6.7

Vie du stagiaire dans l'entreprise : restauration, transport...

Les stagiaires bénéficient des dispositions en vigueur dans l'entreprise en matière de restauration (accès au restaurant d'entreprise, tickets restaurant... Le coût en résultant sera pris en charge par l'entreprise.

La convention de stage précisera les conditions et modalités de transport du stagiaire (domicile-lieu de travail). Les frais en découlant seront pris en charge selon le régime applicable aux salariés de l'établissement.

L'entreprise et le CE (ou, à défaut, les DP) examineront la possibilité de faire bénéficier les stagiaires des activités sociales et culturelles existant dans l'entreprise. Ils définiront ensemble la prise en charge des frais qui pourraient en résulter.

Article 6.8

Prise en compte de la durée de stage en cas d'embauche à l'issue de celui-ci

En cas d'embauche à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique, la durée du stage sera prise en compte au titre de l'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article 10 des clauses communes de la CCNIC.

Article 6.9

Offres et demandes de stages

En vue de promouvoir les stages au sein de la branche des industries chimiques et de faciliter la recherche des stagiaires, les entreprises déposeront sur leur site Internet leurs offres de stage.

Les UIC régionales publieront également sur leur site Internet ou par tout autre support les offres et demandes de stages qui leur auront été adressées.

TITRE IV

ACTIONS DE BRANCHE POUR RAPPROCHER JEUNES ET ENTREPRISES

Article 7

Informations jeunes-entreprises et rôle de l'OPIC

Informations jeunes-entreprises

Afin de remédier à la désaffection des jeunes encore trop souvent constatée vis-à-vis des filières et des métiers scientifiques en général, et plus particulièrement de ceux de la chimie, les parties signataires conviennent que des initiatives, telles que les olympiades de la chimie, doivent être encouragées par la branche.

De la même façon, afin de pallier l'insuffisance de réels lieux d'information et d'échanges entre jeunes et professionnels de la formation et de l'entreprise sur les métiers et les filières de formation permettant d'y accéder, des initiatives, comme les opérations portes ouvertes, ou le Village de la chimie, présentant les conditions d'emploi et de travail dans la profession, doivent être également promues.

La communication du site Internet www.lesmetiersdelachimie.com est à développer pour mieux faire connaître ce site aux jeunes et aux établissements d'enseignement.

Rôle de l'OPIC

Les études réalisées par l'OPIC sur les métiers de la chimie figureront sur son site, et seront diffusées vers les établissements d'enseignement, Pôle emploi...

TITRE V

DISPOSITIONS FINALES

Article 8

Conditions d'application de l'accord

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés et aux stagiaires.

Article 9

Suivi et bilan de l'accord

Un bilan d'application de ces dispositions sera effectué en réunion paritaire au plus tard au cours du premier trimestre 2013.

Chaque année, des statistiques concernant l'emploi des jeunes seront publiées par l'OPIC et présentées à la CPNE.

Article 10

Dépôt, extension, entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel portant son extension.

Fait à Puteaux, le 30 novembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UIC ;
FNICG ;
FNIEEC ;
FIPEC ;
FEBEA.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;
FCMTE CFTC ;
CFE-CGC chimie.

Brochure n° 3327

Convention collective nationale
IDCC : 2697. – PERSONNELS DES STRUCTURES
ASSOCIATIVES CYNÉGÉTIQUES

ACCORD N° 1 DU 14 DÉCEMBRE 2010
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1150213M
IDCC : 2697

PRÉAMBULE

L'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ont instauré une contribution au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), calculée sur la base des obligations légales de financement de la formation professionnelle continue des entreprises prévues aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Le taux de cette contribution, égal à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de ces obligations légales, est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Les sommes s'imputent sur la participation des employeurs due au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du congé individuel de formation.

Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel. A défaut d'accord, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière identique à chacune de ces participations. Les pourcentages appliqués respectivement au titre du plan de formation et de la professionnalisation peuvent être encadrés par voie réglementaire.

Le présent accord a pour objet de préciser la répartition de la contribution versée au FPSPP, au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans le cadre du taux fixé chaque année par arrêté ministériel, pour les structures entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des structures associatives cynégétiques signée le 30 juin 2005 et étendue le 22 décembre 2008 par arrêté ministériel.

Article 1^{er}

Répartition retenue

Les parties signataires décident que la répartition de la contribution des structures au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, au titre de leur participation au financement de la formation professionnelle continue au titre du plan de formation et au titre de la professionnalisation, est déterminée comme suit :

Le montant de la contribution au FPSPP est réparti comme suit :

- 70 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation ;
- 30 % du montant de la contribution des structures au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

En cas de modification du taux de contribution au FPSPP par arrêté ministériel, celui-ci serait appliqué selon les mêmes modalités de répartition.

A compter de 2011, le taux de participation au financement du FPSPP fixé par arrêté ministériel pour l'année 2011 à 13 % de l'obligation légale de la participation des structures au financement de la formation se répartit comme suit :

- à 13 % de 0,55 % de la masse salariale pour les structures assujetties à l'obligation de participation des structures de moins de 10 salariés (art. L. 6331-2 du code du travail), soit 0,0715 % de la masse salariale, dont 70 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation et 30 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation ;

– à 13 % de 1,4 % de la masse salariale pour les structures assujetties à l'obligation de participation des structures de 10 salariés et plus (art. L. 6331-9 du code du travail), soit 0,182 % de la masse salariale, dont 70 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation et 30 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation.

Par exception au principe ci-dessus le taux est 13 % de 1,05 % de la masse salariale pour les structures assujetties à l'obligation de participation des structures de 10 à moins de 20 salariés (art. L. 6331-14 du code du travail), soit 0,1365 % de la masse salariale, dont 70 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation et 30 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation.

Article 2

Entrée en vigueur et extension

Le présent accord sera déposé, à l'initiative du SNCF, dans les conditions prévues par la loi. Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt et il fera l'objet des mesures de publicité légale et des formalités d'extension prévues par le code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent de faire un bilan avant la fin de l'année civile précédant la collecte suivante et de réexaminer, le cas échéant, la répartition de la contribution au FPSP.

En absence de négociation, le présent accord est reconduit par tacite reconduction pour une durée de 1 an.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 14 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNCF.

Syndicats de salariés

FGA CFDT ;

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

Brochure n° 3327

Convention collective nationale
IDCC : 2697. – PERSONNELS DES STRUCTURES
ASSOCIATIVES CYNÉGÉTIQUES

AVENANT N° 1 DU 14 DÉCEMBRE 2010
À L'ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2007 RELATIF AU RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1150212M

PRÉAMBULE

Pour mémoire, le régime de retraite supplémentaire des salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques résulte d'un accord collectif du 13 décembre 2007.

Cet accord a fait l'objet d'un premier avenant en date du 22 mai 2008, dont l'objet était d'entériner le transfert des provisions mathématiques du contrat d'assurance antérieurement souscrit auprès des AGF vers le contrat Arial, en ce qui concernait les droits des salariés actifs.

Par le présent avenant, les partenaires sociaux souhaitent entériner la décision de la commission paritaire nationale de procéder à une modification de la désignation des organismes assureurs jusqu'à présent en charge du régime de retraite supplémentaire (Cardif-BNP Paribas et Arial). Ainsi, il a été décidé qu'à compter du 1^{er} janvier 2011, un seul organisme assureur, Arial, sera désigné afin d'assurer le régime de retraite supplémentaire professionnel.

A cet effet, le contrat d'assurance souscrit auprès de Cardif a été résilié à effet du 31 décembre 2010 par le syndicat national des chasseurs de France. En outre, le transfert des provisions mathématiques afférentes aux prestations non liquidées vers le contrat d'assurance Arial sera demandé à Cardif (conformément aux dispositions de l'article 4 du contrat résilié) à effet du 31 décembre 2010.

Il a donc été décidé ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale et des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail :

Article 1^{er}

Modification de l'article 6 « Choix de l'organisme assureur et gestion du régime »

L'article 6 de l'accord collectif du 13 décembre 2007, relatif au choix de l'organisme assureur, est modifié comme suit :

« Le choix de l'organisme assureur, ainsi que des garanties, résulte d'une décision de la commission paritaire nationale permanente qui pilote le régime à raison d'une réunion minimum par an.

A compter du 1^{er} janvier 2011, le régime professionnel de retraite supplémentaire des salariés cadres et non cadres est intégralement assuré par Arial, dans le cadre d'un contrat collectif obligatoire souscrit par le SNCF, et géré par l'intermédiaire de la société Mercer. »

Il n'est pas autrement dérogé aux termes de l'accord du 13 décembre 2007.

Article 2

Durée. – Modification. – Dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1^{er} janvier 2011.

Il est susceptible d'être modifié ou dénoncé dans les conditions prévues par l'article 9 de l'accord du 13 décembre 2007, auquel il a vocation à s'intégrer.

Article 3

Dépôt et publicité

Le présent avenant sera déposé, à l'initiative du SNCF, dans les conditions prévues par la loi.

Il fera l'objet des mesures de publicité légale.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 14 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNCF.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO.

Brochure n° 3255

Convention collective nationale
IDCC : 1619. – CABINETS DENTAIRES

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2011

NOR : ASET1150182M
IDCC : 1619

A compter du 1^{er} janvier 2011 :

Harmonisation de la grille salariale du personnel des cabinets dentaires en fonction de l'augmentation du Smic (+ 1,6 %), comme suit :

- réceptionniste : 9,00 € ;
- personnel d'entretien : 9,00 €.

Réévaluation des taux horaires minimaux (+ 1,9 %) de la secrétaire technique (ST), de l'aide dentaire, de l'assistante dentaire, des prothésistes dentaires de laboratoire niveau 1, 2, 3 et 4 comme suit :

- secrétaire ST : 10,09 € ;
- aide dentaire : 9,24 € ;
- assistante dentaire : 10,19 € ;
- prothésistes dentaires de laboratoire :
 - niveau 1 : 9,52 € ;
 - niveau 2 : 12,01 € ;
 - niveau 3 : 14,84 € ;
 - niveau 4 : 16,15 €.

Date d'application au 1^{er} janvier 2011.

Grille annexée applicable au 1^{er} janvier 2011.

L'extension du présent accord sera demandée.

Fait à Paris, le 17 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNSD ;
FSDL ;
UJCD-UD.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
FNISPCLD ;
CFTC.

Brochure n° 3010

Convention collective nationale
IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

AVENANT N° 3 DU 15 DÉCEMBRE 2010
À L'ACCORD DU 5 JUILLET 2005 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1150211M

IDCC : 1978

Les partenaires sociaux de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers réunis en commission mixte paritaire en date du 24 novembre 2010 ont examiné les conséquences des dispositions prévues aux articles 9.1 et 9.2 du chapitre IX intitulé « La période de professionnalisation destinée à certains salariés des entreprises » de l'accord du 5 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle.

Afin de répondre au mieux aux actions de formation de la période de professionnalisation, ils ont procédé aux modifications suivantes :

Article 1^{er}

L'alinéa 4 de l'article 9.1 du chapitre IX de l'accord du 5 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle dans la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Ce type de formation est dispensée par modules, dans le cadre d'un plan de formation fixé en fonction du contingent d'heures déterminé par les référentiels, par sessions suivies consécutivement ou non, l'ordre de suivi des sessions n'étant pas réglementé. L'évaluation de la formation suivie est accomplie systématiquement en fin de module. »

Article 2

La durée de la formation ayant pour objet l'obtention d'une qualification reconnue dans la classification de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et services des animaux familiers, fixée actuellement à 6 mois par les trois premiers alinéas de l'article 9.2 du chapitre IX de l'accord du 5 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle, est corrélativement modifiée et remplacée par « selon le contingent d'heures déterminé par les référentiels ».

Article 3

Un accord ou avenant local, régional, de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut déroger au présent avenant que par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 4

En application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche, le présent avenant est soumis à la procédure de dépôt et d'extension selon les dispositions légales applicables.

Il entrera en vigueur le lendemain de la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 15 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNFF ;

PRODAF.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC.

Brochure n° 3098

Convention collective nationale
IDCC : 247. – INDUSTRIES DE L'HABILLEMENT

ACCORD DU 9 NOVEMBRE 2010
PORTANT CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION

NOR : ASET1150216M
IDCC : 247

Conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail, le présent accord a pour objet de déterminer l'organisation et les règles de fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords conclus dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des industries de l'habillement et dépourvues de délégué syndical.

Article 1^{er}

Missions

La commission a pour mission de valider les accords collectifs conclus avec les représentants élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical.

Ces accords conclus avec les élus ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information des représentants du personnel en cas de licenciement économique de dix salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

La commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. En revanche, la commission n'exerce pas de contrôle d'opportunité de l'accord.

Article 2

Saisine

La saisine de la commission s'effectue par l'envoi en recommandé avec avis de réception de l'accord collectif d'entreprise soumis à validation au secrétariat de la commission.

Sont jointes à l'accord d'entreprise les copies :

- du formulaire Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ;
- de l'extrait du compte rendu de la réunion des représentants du personnel à l'occasion de laquelle l'accord soumis à validation a été approuvé ;
- s'il y a lieu, du ou des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à validation.

Article 3

Organisation

La commission est composée d'un collège employeurs et d'un collège salariés. Elle comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant appelé à remplacer le titulaire en cas d'absence, de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche au plan national et un nombre égal de représentants de l'union française des industries de l'habillement.

Ces désignations sont faites pour une durée indéterminée. Toute modification du représentant d'une organisation doit être notifiée au secrétariat de la commission qui en informe l'ensemble des membres.

La commission est domiciliée au siège de l'union française des industries de l'habillement, 8, rue Montesquieu, 75001 Paris, qui en assure le secrétariat.

Le secrétariat :

- assure la réception des accords et des pièces justificatives nécessaires et les communique aux membres de la commission ;

- accuse réception du dossier par lettre simple et vérifie son contenu qui doit être conforme aux dispositions prévues à l'article 2 du présent accord ;
- demande, en cas de dossier incomplet, à la partie signataire qui a sollicité la validation de l'accord de lui adresser les pièces manquantes et, dans ce cas, le délai légal pour décision par la commission commence à courir à réception des pièces manquantes ;
- convoque, au moins 3 semaines avant la date de la commission, les membres titulaires et transmet la liste des accords qui seront examinés en séance et les dossiers correspondant aux membres titulaires et suppléants ;
- établit, pour chaque réunion de la commission, la feuille de présence qui devra être signée par les membres présents ;
- rédige les procès-verbaux à l'issue de chaque réunion de la commission ;
- notifie les décisions de la commission aux parties signataires de l'accord d'entreprise soumis à validation et transmet les procès-verbaux de réunion aux membres de la commission.

Article 4

Fonctionnement

La commission doit se réunir et se prononcer sur la validité de l'accord qui lui est soumis dans les 4 mois suivants sa saisine. Elle peut se réunir à l'occasion de toute réunion paritaire.

A défaut et conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail, l'accord est réputé avoir été validé.

La commission ne peut valablement délibérer que si trois membres au moins de chacun des collèges sont présents.

L'accord d'entreprise soumis est validé s'il obtient la majorité des voix des membres présents au sein de chaque collège. A défaut, un deuxième vote est organisé qui requiert la majorité simple de l'ensemble des voix des membres présents de la commission.

La commission émet en séance un procès-verbal de validation ou de non-validation de l'accord collectif qui lui a été transmis.

Si la commission décide de ne pas valider l'accord, il est réputé non écrit.

Article 5

Dépôt des accords

Afin d'entrer en vigueur et en application de l'article L. 2232-28 du code du travail, les accords collectifs d'entreprise validés par la commission doivent être déposés auprès de l'autorité administrative compétente, accompagnés de l'extrait du procès-verbal de validation de la commission.

Article 6

Entrée en vigueur et durée

Les dispositions du présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2011.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail et les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 9 novembre 2010.

Suivent les signatures ci-après :

Organisations patronales :

UFIH ;

FFML.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

CMTE CFTC ;

CTH FO ;

THC CGT ;

CTH CFE-CGC.

Brochure n° 3307

Convention collective nationale
IDCC : 2264. – HOSPITALISATION PRIVÉE

AVENANT N° 1 DU 21 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1150197M
IDCC : 2264

Entre :

Le SYNERPA,

D'une part, et

La FSS CFTC ;

La FSPSS FO ;

La FSS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de la grille de classifications de l'annexe du 10 décembre 2002, au 1^{er} janvier 2011, le coefficient 199 est supprimé et remplacé par le coefficient 200.

Article 2

En application de l'article 73.2 *bis* de l'annexe EHPA du 10 décembre 2002, au 1^{er} janvier 2011, le salaire mensuel conventionnel correspondant au coefficient d'emploi 200 ne pourra être inférieur à 1 365 € brut pour un temps plein.

Article 3

Le présent avenant s'appliquera dès le 1^{er} janvier 2011 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension pour les autres établissements.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 21 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3307

Convention collective nationale
IDCC : 2264. – HOSPITALISATION PRIVÉE

AVENANT N° 2 DU 21 DÉCEMBRE 2010
RELATIF À LA VALEUR DU POINT

NOR : ASET1150199M
IDCC : 2264

Entre :

Le SYNERPA,

D'une part, et

La FSS CFTC ;

La FNSS CFDT ;

La FPSPS FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 73.2 *bis* de l'annexe du 10 décembre 2002, au 1^{er} avril 2011, la valeur du point est portée à 6,83 €.

Article 2

Le présent avenant s'appliquera dès le 1^{er} avril 2011 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension pour les autres établissements.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 21 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3003

Conventions collectives nationales
et accords nationaux

**HÔTELS ET RESTAURANTS
(Chaînes)**

IDCC : 800. – **Hôtels (Chaînes)**
IDCC : 575. – **Restauration publique**

Brochure n° 3225

Convention collective nationale

IDCC : 1266. – **PERSONNEL DES ENTREPRISES
DE RESTAURATION DE COLLECTIVITÉS**

Brochure n° 3292

Convention collective nationale

IDCC : 1979. – **HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS**

Brochure n° 3297

Convention collective nationale

IDCC : 2060. – **CAFÉTÉRIAS ET ASSIMILÉS
(Chaînes)**

AVENANT N° 1 DU 15 DÉCEMBRE 2010
À L'ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2009 RELATIF AU FINANCEMENT DU FONDS PARITAIRE
DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

NOR : ASET1150203M

Entre :
Le CF ;
La FAGIHT ;
Le SNRC ;
Le SNRPO ;
La CPIH ;
Le SNT ;
Le GNC ;
L'UMIH ;
Le SYNHORCAT,

D'une part, et
La FGTA FO ;
La CSFV CFTC ;
La FS CFDT ;
La CGT commerce ;
L'INOVA CFE-CGC,

D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'accord national collectif de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes du 16 décembre 2009 relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), conclu pour une durée de 1 an, sont reconduites pour l'année 2011.

Le champ d'application dudit accord est précisé en annexe.

Article 2

Durée et date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée de 1 année.

Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2011.

Article 3

Dépôt et publicité

Le présent avenant est déposé en deux exemplaires, dont une version en support papier signé des parties et une version sur support électronique, par la partie signataire la plus diligente auprès de la direction générale du travail.

Article 4

Extension de l'avenant

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Paris, le 15 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

CHAMP D'APPLICATION

Activités concernées par l'avenant n° 1 à l'accord national collectif de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes du 16 décembre 2009 relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Hôtels avec ou sans restaurant	NAF 55.10Z
Restaurants et cafés restaurants de type traditionnel Restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering	NAF 56.10A
Cafétérias et activités de même type	NAF 56.10B
Cantines, restaurants d'entreprises, cuisines centrales assurant la préparation de repas destinés à un ensemble fermé de cantines	NAF 56.29B
Restauration collective sous contrat, préparation de repas dans les cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas	NAF 56.29A
Traiteurs-organisateurs de réceptions	NAF 56.21Z
Cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité, cafés-tabacs	NAF 56.30Z
Centres de bowling	NAF 93.11Z
Voitures-lits et couchettes	NAF 55.90Z
Etablissements de thalassothérapie	NAF 96.04Z
Casinos jeux	NAF 92.00Z

Brochure n° 3011

Convention collective nationale

IDCC : 700. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET CELLULOSES**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3019

Convention collective nationale

IDCC : 1689. – **FABRIQUES D'ARTICLES DE PAPETERIE
ET DE BUREAU**
(Ouvriers, employés, agents de maîtrise)

Brochure n° 3054

Convention collective nationale

IDCC : 925. – **DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS
DES PAPIERS ET CARTONS**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3068

Convention collective nationale

IDCC : 707. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3135

Convention collective nationale

IDCC : 489. – **INDUSTRIES DE CARTONNAGE**

Brochure n° 3137

Convention collective nationale

IDCC : 614. – **INDUSTRIES DE LA SÉRIGRAPHIE
ET DES PROCÉDÉS D'IMPRESSION NUMÉRIQUE CONNEXES**

Brochure n° 3158

Convention collective interrégionale

**IDCC : 802. – PAPIERS-CARTONS
(Distribution et commerces de gros)
OETAM**

Brochure n° 3242

Convention collective nationale

**IDCC : 1492. – PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE CELLULOSES
(OEDTAM)**

Brochure n° 3250

Convention collective nationale

**IDCC : 1495. – TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET INDUSTRIES CONNEXES
(OEDTAM)**

AVENANT N° 3 DU 8 JUILLET 2009

À L'ACCORD DU 3 NOVEMBRE 2004 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1150195M

Entre :

La FFC ;

L'AFDP ;

L'UNIPAS ;

La FAP,

D'une part, et

La FILPAC CGT ;

La FCE CFDT ;

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FFSCEGA CFTC ;

La CGT-FO papier-carton,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Le paragraphe 3.2.4 « Participation financière de FORMAPAP » de l'article 3.2 « Mise en œuvre de la période de professionnalisation pour les salariés des entreprises » du titre III « Développement de la professionnalisation » de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 3 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie est annulé et remplacé par les dispositions suivantes, à compter du 1^{er} septembre 2009 :

« 3.2.4. Participation financière de FORMAPAP

Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation sont prises en charge par FORMAPAP sur la base de forfaits horaires de 7,5 € au titre de la rémunération et de 15 € au titre des coûts pédagogiques.

Ces montants pourront être révisés dans une fourchette comprise entre 7,5 € et 45 € par décision de son conseil d'administration en fonction notamment :

- des fonds disponibles ;
- de l'individualisation ou non du parcours de formation ;
- du caractère spécifiquement professionnel de l'action de formation. »

Fait à Paris, le 8 juillet 2009.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3011

Convention collective nationale

IDCC : 700. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET CELLULOSES**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3019

Convention collective nationale

IDCC : 1689. – **FABRIQUES D'ARTICLES DE PAPETERIE
ET DE BUREAU**
(Ouvriers, employés, agents de maîtrise)

Brochure n° 3054

Convention collective nationale

IDCC : 925. – **DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS
DES PAPIERS ET CARTONS**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3068

Convention collective nationale

IDCC : 707. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3135

Convention collective nationale

IDCC : 489. – **INDUSTRIES DE CARTONNAGE**

Brochure n° 3137

Convention collective nationale

IDCC : 614. – **INDUSTRIES DE LA SÉRIGRAPHIE
ET DES PROCÉDÉS D'IMPRESSION NUMÉRIQUE CONNEXES**

Brochure n° 3158

Convention collective interrégionale

IDCC : 802. – **PAPIERS-CARTONS**
(Distribution et commerces de gros)
OETAM

Brochure n° 3242

Convention collective nationale

IDCC : 1492. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS**
ET DE CELLULOSES
(OEDTAM)

Brochure n° 3250

Convention collective nationale

IDCC : 1495. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS**
ET INDUSTRIES CONNEXES
(OEDTAM)

AVENANT N° 4 DU 2 DÉCEMBRE 2009

À L'ACCORD DU 3 NOVEMBRE 2004 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1150196M

EXPOSÉ DES MOTIFS

Confirmant les engagements en matière d'emploi des personnes handicapées inscrits dans l'accord du 11 mars 2008, les parties signataires du présent avenant décident de favoriser l'accès à la période de professionnalisation pour les salariés reconnus handicapés ou assimilés.

Article unique

Le paragraphe 3.2.3 du titre III relatif au développement de la professionnalisation est complété par un cinquième alinéa :

« Dans le cadre d'actions permettant l'évolution professionnelle ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ou assimilées, la durée des parcours de formation nécessaire pour l'éligibilité au titre de la période de professionnalisation est fixée de manière dérogatoire à 60 heures minimum. Le taux prise en charge des coûts pédagogiques est fixé à 30 € de l'heure. »

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fait l'objet des mêmes conditions de dépôt et de publicité que l'accord initial.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Fait à Paris, le 2 décembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

AFDPE ;

FAP ;

FFC ;

UNIPAS.

Syndicats de salariés :

FFSCEGA CFTC ;
FIBOPA CFE-CGC ;
FG FO papier-carton ;
FCE CFDT ;
FILPAC CGT.

Accord professionnel

**PAPIERS-CARTONS
(Intersecteurs)**

ACCORD DU 29 AVRIL 2010
RELATIF À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

NOR : ASET1150198M

PRÉAMBULE

La promotion de la qualité de l'emploi salarié est un axe prioritaire de la politique sociale de l'intersecteur papiers cartons.

Dans la continuité de l'article 2 du titre III de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 11 mars 2008 relatif à l'emploi des seniors et la valorisation du capital humain, les parties signataires souhaitent instituer un cadre conventionnel rappelant et précisant les règles fondamentales applicables en matière de santé, sécurité au travail. Elles entendent y apporter des améliorations. L'objectif général recherché vise à protéger les salariés des dangers afin d'éliminer les lésions, les dégradations physiques et mentales de la santé, ainsi que les maladies, les accidents et les décès liés au travail.

Les parties signataires soulignent l'existence de liens entre la performance économique, l'emploi et la santé, sécurité au travail et considèrent que le bien-être des salariés participe directement à la performance de l'organisation du travail et de l'entreprise. Au-delà, dans un contexte de vieillissement programmé de la population salariée et de mutations profondes du monde du travail, elles rappellent que la préservation du capital humain et son maintien en bonne santé physique et morale tout au long de la vie professionnelle constitue un enjeu de santé publique et une condition du progrès économique et social.

Concrètement, les parties signataires s'entendent :

- pour instituer un cadre conventionnel favorisant la mise en place de systèmes de prévention et de gestion de la santé, sécurité au travail au regard de la législation, de la réglementation et des éventuelles préconisations et/ou recommandations professionnelles ;
- pour aider les acteurs de la santé, sécurité au travail à élaborer des mécanismes volontaires visant à renforcer le respect des réglementations et des normes applicables en vue de l'amélioration continue et de l'efficacité en matière de santé, sécurité au travail ;
- pour aider à élaborer des principes directeurs spécifiques pour les systèmes de gestion de la santé, sécurité au travail afin de répondre, de façon appropriée, aux besoins des entreprises en fonction de leur taille et de la nature de leurs activités.

Dans ce cadre, les parties signataires demandent aux entreprises de formaliser et de mettre en place une politique globale en matière de santé, sécurité au travail visant à la protection de la santé et de la sécurité de l'ensemble des personnes intervenant dans l'entreprise.

Elles insistent tout particulièrement sur la nécessité de mettre en place la démarche de prévention des risques professionnels et de l'inscrire dans une dynamique d'amélioration continue.

Elles demandent enfin aux entreprises de favoriser les collaborations entre les différents acteurs de la santé, sécurité au travail au sein de l'entreprise pour notamment privilégier les appuis mutuels et insistent sur l'importance de la participation des salariés et des institutions représentatives du personnel au niveau de l'entreprise, le dialogue étant la garantie d'une meilleure compréhension et d'un traitement efficace des risques professionnels.

Le présent accord constitue une première étape, gage d'une action collective, en vue d'améliorer durablement la prévention des risques professionnels.

Le but visé par l'accord consiste à réduire et/ou éliminer les risques professionnels sources potentielles de drames humains. Il encourage à la diffusion d'une véritable culture de prévention dans toutes les entreprises de l'intersecteurs papiers-cartons. Il ambitionne de rassembler les énergies et de fédérer l'ensemble des acteurs au niveau professionnel autour de cet objectif commun. Il appelle à des actions sur le long terme. L'accord tend également à réduire, voire à atténuer, les coûts inhérents aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

L'accord vise toutes les entreprises quels que soient leur taille et leur degré d'appropriation de la thématique santé, sécurité au travail, les parties signataires rappelant qu'il constitue, dans tous les cas, une opportunité pour réinterroger et/ou redynamiser les politiques santé, sécurité au travail existantes dans les entreprises.

TITRE I^{ER}

ADOPTER UNE POLITIQUE GLOBALE DE SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Les parties signataires demandent aux entreprises de traduire l'objectif général de réduction ou d'élimination des risques professionnels dans le cadre d'une politique santé, sécurité au travail globale, inscrite au cœur de la stratégie de l'entreprise. Dans la perspective d'assurer l'efficacité de cette politique et de lui conférer un caractère volontariste, elles insistent sur l'intérêt de l'institutionnaliser et ce, pour permettre un engagement ferme et massif de l'ensemble des acteurs de la santé et de la sécurité au travail.

A leur niveau, les parties signataires s'entendent pour intégrer la culture prévention des risques professionnels dans l'ensemble de leurs réflexions conventionnelles. A ce titre, afin de parfaire leurs connaissances et d'apporter une dimension qualitative à leurs actions, elles s'engagent à renforcer les liens existants avec la caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAM-TS) et plus particulièrement ses ingénieurs-conseils.

Article 1.1

Obligations générales

Les parties signataires rappellent que le chef d'entreprise ⁽¹⁾ est tenu, par les dispositions légales, de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de tous les travailleurs visant :

- à des actions de prévention des risques professionnels ;
- à des actions d'information et de formation ;
- à la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Elles rappellent également que le chef d'entreprise veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Elles précisent enfin que le chef d'entreprise met en œuvre les mesures visées ci-dessus sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- adapter le travail à l'homme (et non l'inverse), en particulier pour la conception et l'organisation méthodique des postes de travail, le choix des équipements de travail, les méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- éviter les risques et identifier et évaluer ceux qui ne peuvent l'être ;
- combattre les risques à la source en remplaçant ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui l'est moins en priorisant la suppression du danger par rapport à sa réduction ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés aux différentes formes de harcèlement, telles que prévues dans le code du travail ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées à tous les salariés et intervenants ;
- tenir compte de l'évolution technologique.

Article 1.2

Politique globale de santé, sécurité au travail

En réponse aux obligations générales rappelées à l'article 1.1 du présent titre, les parties signataires demandent aux entreprises de définir et d'établir, en concertation avec les institutions représentatives du personnel et les salariés, une politique de santé, sécurité au travail.

En outre, les parties signataires jugent indispensable :

- que cette politique figure dans un document daté et validé par la signature du chef d'entreprise, propre à l'entreprise et en rapport avec sa taille et la nature de ses activités ;
- qu'elle y soit déclinée de façon claire et concise ;
- que le document unique soit communiqué et facilement accessible à toutes les personnes sur le lieu de travail comme à certaines personnes extérieures (inspecteur du travail, médecin du travail, contrôleur de la CRAM) ;
- que la politique soit revue régulièrement afin d'en garantir la pertinence.

Elles précisent qu'une politique de santé, sécurité au travail prévoit, au minimum, les principes et les objectifs essentiels que l'entreprise s'est engagée à respecter, c'est-à-dire :

- protéger la santé de l'ensemble des personnes intervenant dans l'entreprise en prévenant les lésions, la dégradation de la santé, les maladies et les incidents ;

(1) Le terme de chef d'entreprise, interprété largement, recouvre la notion de chef d'établissement ou de la personne physique qui détient la plénitude des pouvoirs de direction sur le personnel.

- respecter les dispositions de la législation et de la réglementation relatives à la sécurité et à la santé au travail, ainsi que les recommandations nationales (CNAM-TS, par exemple), les dispositions conventionnelles en matière de sécurité et de santé au travail et les autres engagements auxquels l'entreprise souscrit (normalisation, par exemple) ;
- veiller à ce que les salariés et leurs représentants soient consultés et encouragés à participer activement à tous les aspects du système de gestion de la santé, sécurité au travail ;
- améliorer continuellement l'efficacité du système de gestion de la santé, sécurité au travail.

Les parties signataires insistent sur le fait que la politique de sécurité et de santé au travail doit être intégrée à la stratégie globale de l'entreprise et, par voie de conséquence, être prise en considération dans l'ensemble des politiques de gestion de l'entreprise.

Elles soulignent que l'investissement dans la santé, la sécurité et la prévention, intégré le plus en amont possible, a des conséquences économiques positives pour l'entreprise :

- gains de productivité par l'optimisation de l'utilisation et de la maintenance des équipements, l'amélioration des postes de travail et de leur accessibilité, une meilleure transmission des informations, la réduction des nuisances, des dysfonctionnements et de la pénibilité des tâches... ;
- diminution du coût direct des accidents du travail et des maladies professionnelles (dépenses visant à réparer les dommages subis par les victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles) ;
- diminution des pertes ou du manque à gagner pour l'entreprise : coût de l'absentéisme suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, charges liées au turn-over (coûts liés à la perte de qualification, au recrutement et à la formation du personnel remplaçant...), dépenses pour la remise en état du matériel endommagé ou détruit, pertes de productivité, diminution de la qualité... Il est communément admis que le rapport des coûts indirects est de 1 à 3 par rapport aux coûts directs.

Les parties signataires rappellent enfin que la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail qui peut en résulter participent à la valorisation des métiers et au maintien d'emplois de qualité. Elle procède d'une démarche active et volontaire qui facilite l'accès et le maintien dans l'emploi, qui augmente la protection individuelle et collective et qui améliore, au final, la performance globale de l'entreprise.

TITRE II

PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

La prévention des risques professionnels correspond à l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour contribuer à protéger les salariés des dangers et éliminer les lésions, les dégradations de la santé, les maladies, les accidents et les décès liés au travail.

Concrètement, elle consiste à évaluer les situations de risques pour mieux les prévenir, les connaître, les éliminer et/ou les maîtriser.

Elle s'inscrit dans une logique de responsabilité sociale de toutes les entreprises quelle que soit leur taille. Elle vise à anticiper et à limiter les conséquences humaines, sociales et économiques des accidents du travail et des maladies professionnelles. Elle se traduit par des enjeux, un engagement et une volonté politique au sein de l'entreprise. Elle repose sur des principes, des méthodes et des outils qui imposent le partage, dans l'entreprise, d'une culture de prévention.

Article 2.1

Principes généraux

Les parties signataires rappellent que l'action en matière de prévention rend indispensable :

- la réalisation d'une évaluation des risques professionnels, c'est-à-dire la réalisation d'un diagnostic des risques en entreprise ;
- la mise en œuvre de mesures de prévention, c'est-à-dire la mise en action de choix et de priorités inscrites dans un plan dédié.

Elles soulignent que les deux phases sont indissociablement liées au sein d'une démarche globale, l'évaluation n'ayant aucun intérêt si elle ne conduit pas à la mise en œuvre de mesures de prévention.

En outre, elles incitent les entreprises à faire coopérer les approches médicale, technique et organisationnelle afin d'assurer une meilleure compréhension et un traitement efficace des risques professionnels.

Huit « bonnes pratiques » sont conseillées pour une plus grande efficacité de la démarche de prévention :

- intégrer la gestion de la santé, sécurité au travail dans toutes les fonctions de l'entreprise (achat, production, logistique, ressources humaines...) ;
- harmoniser la politique de santé, sécurité au travail avec les autres politiques de l'entreprise (ressources humaines, qualité, environnement, production, gestion financière...) ;
- développer l'autonomie de l'entreprise en matière de prévention ;
- favoriser une approche pluridisciplinaire (technique, humaine et organisationnelle) ;
- faire de l'identification et de l'évaluation a priori des risques un élément majeur de la politique de santé, sécurité au travail ;
- intégrer la prévention dès la conception des lieux, des équipements, des postes et des méthodes de travail ;

- analyser, pour les éliminer, les accidents du travail et les maladies professionnelles en remontant aux causes les plus en amont en tenant compte des facteurs de multicausalité ;
- améliorer la politique de maîtrise des risques et faire évoluer les valeurs de base de l'entreprise.

Article 2.2

Démarche de prévention des risques professionnels

Compte tenu des spécificités de chaque entreprise et dans l'objectif de garantir la prévention effective des risques, les parties signataires demandent aux entreprises d'adopter des démarches de prévention adaptées à leur taille et à leurs activités. Aussi proposent-elles à titre d'exemple une démarche communément acceptée par les acteurs institutionnels de la santé et de la sécurité au travail. Celle-ci se décline en 6 étapes, dont la dernière concrétise le principe dynamique d'amélioration.

2.2.1. Préparation de la démarche de prévention

Afin d'en assurer le succès, les parties signataires préconisent aux entreprises la mise en œuvre d'une démarche de prévention consistant à :

- élaborer une stratégie en matière de santé, sécurité au travail intégrée à l'activité de l'entreprise en fixant des objectifs et en définissant une organisation adaptée ;
- recenser les analyses effectuées, les données produites et les mesures déjà prises en matière de prévention des risques professionnels ;
- préciser les modalités de participation des acteurs internes à l'entreprise (institutions représentatives du personnel, salariés...) en associant le plus en amont le CHSCT, ainsi que les modalités de recours à des compétences externes à l'entreprise dans le cadre, par exemple, de groupes de travail ;
- planifier la démarche (calendrier, ressources, modalités de définition des unités de travail, méthodes d'analyse des risques...).

2.2.2. Evaluer les risques professionnels

L'évaluation des risques consiste à comprendre et à estimer les risques pour la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail et à l'entreprise.

L'évaluation implique que l'entreprise dresse, pour chaque unité de travail, un inventaire des risques identifiés.

Les parties signataires rappellent que le chef d'entreprise a la responsabilité d'initier et d'organiser l'évaluation des risques et qu'il doit assurer sa mise à jour annuelle, sous réserve des dispositions de l'article 2.2.5 du présent titre.

L'étape d'évaluation peut se décomposer en 4 phases :

- définir les unités de travail ;
- réaliser un inventaire des risques ;
- estimer les risques ;
- rédiger le document unique.

Phase 1 : Définir les unités de travail

Les parties signataires rappellent que le risque professionnel est la combinaison de la probabilité de la manifestation d'un événement dangereux et de l'atteinte à la santé du salarié causée par cet événement. Il leur apparaît ainsi indispensable que l'analyse des risques se pratique au plus près de l'action de travail.

L'identification des unités de travail constitue la clef de voûte pour mener à bien l'analyse des risques.

Elle nécessite une concertation entre le chef d'entreprise, les salariés et les représentants du personnel lorsqu'ils existent. L'activité réelle du salarié ou d'un collectif de travail sert d'ancrage pour opérer ce découpage. Afin de tenir compte des situations très diverses d'organisation du travail, il revient à chaque entreprise de procéder à un tel découpage selon son organisation, son activité, ses ressources et ses moyens techniques.

Phase 2 : Réaliser un inventaire des risques

La réalisation de l'inventaire des risques consiste :

- dans un premier temps, à repérer la propriété ou la capacité intrinsèque d'un lieu, d'un équipement, d'une substance, d'un procédé, d'une méthode ou d'une organisation du travail de causer un dommage pour la santé des salariés ;
- dans un second temps, à étudier les conditions concrètes d'exposition des salariés à ces dangers ou à des facteurs de risques (par exemple : utilisation de machines potentiellement dangereuses, utilisation de produits chimiques potentiellement dangereux pour la santé, situation de bruit excessif, gestes répétitifs contribuant à l'apparition de troubles musculo-squelettiques, situation de stress...).

Conformément à l'accord interprofessionnel national du 26 mars 2010, cette évaluation doit également porter sur les situations possibles de harcèlement moral ou sexuel ou de violence au travail.

Phase 3 : Estimer les risques

Cette phase consiste à définir des critères d'appréciation propres à l'entreprise, issus notamment de l'analyse des conditions d'exposition aux risques.

Il peut s'agir notamment de :

- la fréquence d'exposition ;
- la gravité envisageable des conséquences ;
- la probabilité d'occurrence des risques (permanents ou occasionnels) ;
- le nombre de salariés concernés ;
- la perception du risque par les salariés.

Les parties signataires estiment que ces critères doivent être discutés entre les acteurs internes à l'entreprise en s'assurant qu'aucun risque ne soit oublié. Ces critères serviront en outre d'outils d'aide à la décision.

Phase 4 : Rédiger le document unique

Le document unique est le support écrit transcrivant les résultats de l'évaluation des risques.

Les parties signataires rappellent son caractère obligatoire.

Elles insistent sur le fait que celui-ci ne doit en aucun cas se réduire à un document type, ni à une check-list ou à une simple grille énumérative.

Il convient d'adapter la forme de ce document aux particularités de l'entreprise afin de le rendre opérationnel en tant qu'outil d'aide à la décision.

Les données (fiches entreprise, mesures, fiches des données de sécurité...) contribuant à l'évaluation des risques ainsi que la méthode utilisée figurent en annexe du document unique.

Une fois réalisé, le document unique doit être vécu comme un outil de :

- dialogue social, en étant consulté par les acteurs internes et externes à l'entreprise ;
- pérennisation de la démarche de prévention, par sa mise à jour régulière et son exploitation dans un programme d'actions.

2.2.3. Elaborer un programme d'actions

Les priorités d'actions de prévention sont déterminées sur la base de l'estimation des risques.

Les parties signataires demandent aux entreprises de définir l'ordre des priorités et de rechercher des solutions permettant de mettre au point une stratégie et un ou des programmes d'actions :

- en respectant les obligations spécifiques du code du travail ;
- en respectant les principes généraux de prévention :
 - suppression des risques ;
 - mise en œuvre des mesures de protection collective ;
 - prise de mesures de protection individuelle ;
- en tenant compte, à la fois, des facteurs organisationnels, techniques et humains ; en définissant les moyens nécessaires ;
- en fixant un calendrier précis, selon les priorités issues de l'évaluation des risques.

Lorsque les dangers et les risques ne peuvent pas être supprimés immédiatement, les parties signataires demandent aux entreprises de prendre des mesures, pour assurer la protection des salariés, qui doivent être limitées dans le temps. Ces décisions doivent garantir une protection suffisante dans l'attente de la mise en œuvre de moyens techniques et financiers susceptibles d'éliminer ces risques.

Dans cet esprit, grâce à un dialogue social permanent, le programme d'actions devient un véritable instrument de pilotage et de suivi de la prévention au sein de l'entreprise.

2.2.4. Mettre en œuvre les actions

Quelle que soit l'action envisagée, les parties signataires recommandent de :

- désigner une personne chargée de son suivi ;
- disposer d'outils de pilotage permettant d'ajuster les choix, de contrôler l'efficacité des mesures et de respecter les délais (tableaux de bord, indicateurs...).

2.2.5. Evaluer la démarche de prévention

Cette phase dynamique consiste à assurer le suivi :

- des mesures réalisées dans le cadre du plan d'actions ;
- des méthodes utilisées (définition des unités de travail, modalités de concertation, appréciation des moyens engagés...) ;
- de l'évaluation des risques professionnels et tout particulièrement de la mise à jour annuelle du document unique.

Elle permet également de dresser un bilan périodique qui conduit à :

- valider les actions et méthodes mises en œuvre ;
- corriger les actions réalisées lorsqu'elles conduisent à des changements techniques et organisationnels dans les situations de travail susceptibles de générer de nouveaux risques ;
- relancer la démarche de prévention, conformément aux obligations du chef d'entreprise en matière d'évaluation des risques, au moins une fois par an, lors d'aménagements importants ayant un impact sur la santé, sécurité au travail des salariés, lorsque toute nouvelle information nécessite une évaluation des risques et lors de toute réorganisation de l'entreprise.

Les parties signataires rappellent que les enseignements tirés des actions et méthodes utilisées enrichissent la démarche de prévention et contribuent au développement d'une culture de prévention dans l'entreprise.

2.2.6. Suivi de la démarche de prévention

La prévention des risques professionnels ne peut être envisagée de manière statique et définitive, mais doit être construite en tenant compte de l'évolution dans l'entreprise, des facteurs humains, techniques et organisationnels tels que l'embauche de nouveaux salariés, l'acquisition d'équipements, la conception de machines, l'adoption de nouvelles méthodes de travail ou encore les changements de poste.

Les parties signataires rappellent que le chef d'entreprise a l'obligation de mettre à jour le document d'évaluation des risques au moins une fois par an, lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de sécurité et de santé au travail et lorsque toute information complémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est recueillie.

Elles invitent le chef d'entreprise à utiliser le document unique pour établir un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ou pour préciser la politique globale de santé, sécurité au travail précisée au titre I^{er} du présent accord.

Elles rappellent que le document unique est également un support servant à l'élaboration du rapport écrit que le chef d'entreprise doit présenter au CHSCT et traçant le bilan de la situation générale dans l'entreprise en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et concernant les actions prises en ce domaine durant l'année écoulée.

La démarche de prévention s'inscrit dans la durée et doit prendre en considération l'évolution des parcours professionnels, ce qui suppose de développer leur suivi. A cette fin, dans le cadre des règles légales, les entreprises établissent et conservent les fiches d'exposition et la liste des salariés exposés aux risques chimiques, cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction. En outre, elles établissent et conservent la liste des salariés soumis à une surveillance médicale renforcée.

Article 2.3

Système de management de la santé et/ou de la sécurité au travail

Le progrès technique et le contexte socio-économique induisent des modifications rapides des conditions et procédés de travail ainsi que de l'organisation du travail.

Les entreprises doivent être en mesure non seulement de lutter, dans le cadre de la démarche de prévention des risques professionnels, contre les problèmes qui se posent en matière de santé et de sécurité au travail, mais doivent également être capables de faire face aux changements en intégrant des dynamiques d'amélioration continue.

Pour ce faire, les parties signataires invitent les entreprises à la mise en place d'un système de management de la sécurité et/ou de la santé (SMS) permettant d'intégrer au système de management global de l'entreprise les résultats du document unique dans un cadre formalisé et dynamique qui, le cas échéant, pourra faire l'objet d'une certification.

La mise en place d'un système de management de la sécurité et/ou de la santé suppose la détermination d'un référentiel, support à la démarche. Les parties signataires indiquent qu'il existe, à ce jour, plusieurs référentiels en matière de santé, sécurité au travail. Elles invitent les entreprises à s'y référer et leur laissent toute latitude pour sélectionner, le cas échéant, celui qu'elles considèrent le plus approprié, rappelant toutefois que la réalisation d'un référentiel propre à l'entreprise constitue un gage de réussite supplémentaire.

Les parties signataires considèrent que l'instauration d'un système de management de la sécurité et/ou de la santé dans les entreprises s'inscrit dans le prolongement de la démarche de prévention des risques professionnels inscrite dans le présent titre ainsi que dans la continuité de leur souhait de voir mis en œuvre des dispositifs de gestion en matière de santé et de sécurité au travail combinant en permanence, politiques, moyens et personnes à tous les niveaux de l'entreprise.

En conséquence, elles appellent à la mise en œuvre d'actions fortes et durables des directions d'entreprises, traduites notamment par l'engagement de moyens (disponibilité des personnes, budgets, programmes de formations, communication...). Elles soulignent que le système de management de la sécurité et/ou de la santé est un outil qui vise à améliorer les performances de l'entreprise en matière de santé et sécurité au travail et qui peut permettre, en conséquence, de renforcer sa compétitivité et d'améliorer, le cas échéant, son image de marque et son attractivité.

Les délégations patronales de l'intersecteur papiers-cartons s'engagent à sensibiliser les entreprises sur la nécessité de formaliser la démarche de prévention des risques professionnels dans le cadre d'un système de management de la sécurité et/ou de la santé. Elles œuvreront pour un partage des bonnes pratiques en la matière.

Article 2.4

Dispositions concernant les entreprises extérieures

Les parties signataires rappellent que les mesures de prévention doivent couvrir l'ensemble des salariés de l'entreprise ainsi que les personnes extérieures intervenant dans l'entreprise notamment dans le cadre de co-activités, et ce indépendamment du régime contractuel couvrant ces personnes (salariés, apprentis, intérimaires, stagiaires...).

Les interventions d'entreprises extérieures peuvent générer des situations spécifiques quant à la sécurité de l'ensemble des salariés. Ces situations imposent, au préalable, de clairement identifier les tâches confiées à l'entreprise extérieure.

Les entreprises concernées doivent coordonner leur politique de prévention des risques professionnels, en y associant les représentants du CHSCT lorsqu'ils existent, afin de prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises présentes, notamment à travers le plan de prévention.

Elles doivent notamment communiquer sur l'identité des intervenants, la durée de l'intervention, les facteurs de risques, les consignes de sécurité applicables et doivent procéder à une inspection commune des lieux ainsi qu'à une analyse commune des risques liés à l'interférence de leurs activités.

L'entreprise utilisatrice doit également fournir à l'entreprise extérieure des informations de type pratique tel que par exemple les zones considérées comme dangereuses et les documents nécessaires afin que l'entreprise extérieure ait une connaissance suffisante des risques propres à l'entreprise utilisatrice.

La coordination générale des mesures de prévention prises par l'entreprise utilisatrice et par l'entreprise extérieure est assurée par le chef d'entreprise de l'entreprise utilisatrice.

Les parties signataires rappellent enfin que le chef d'entreprise de l'entreprise utilisatrice doit délivrer une formation pratique et appropriée aux salariés de l'entreprise extérieure sur les risques particuliers que leur intervention peut présenter.

Article 2.5

Dispositions concernant les nouveaux embauchés et les salariés changeant de poste ou se reconvertissant

Les présentes dispositions visent tout salarié récemment embauché, que ce soit sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, mais également les stagiaires, les apprentis, les remplaçants, les intérimaires, ainsi que les personnes reprenant le travail après une absence de longue durée au cours de laquelle il y a eu des modifications techniques ou organisationnelles ou les salariés changeant de poste ou se reconvertissant.

Il est statistiquement observé que ces salariés sont plus exposés aux accidents professionnels et aux maladies professionnelles dans la mesure où ils manquent d'expérience, de repères et ont tendance à méconnaître les dangers. Cette situation impose qu'ils soient intégrés dans la démarche de prévention des risques professionnels.

Les parties signataires demandent aux entreprises de définir et de mettre en place une démarche d'intégration de ces salariés afin de les sensibiliser à la politique générale de santé, sécurité au travail. Elles les incitent à prévoir une procédure d'accueil reposant sur la présence d'une personne compétente et disponible pour accompagner ces salariés. Ces derniers devront notamment être informés de l'accès au poste de travail (plan de circulation...), des risques professionnels inhérents au poste de travail, des procédures et consignes de sécurité à respecter, de l'obligation de porter des équipements de protection individuelle fournis par l'entreprise... Pour les nouveaux entrants, la remise d'un livret d'accueil ou de tout autre document équivalent doit en outre être prévue.

Les parties signataires rappellent que le moment de la prise de poste nécessite une présentation concrète du travail, l'objectif étant de faire comprendre aux salariés leurs tâches ainsi que les limites de ce qu'ils peuvent et de ce qu'ils doivent faire. Une démonstration lente suivie d'une pratique supervisée est conseillée car beaucoup plus efficace qu'une simple explication orale. Il sera en outre utile de les informer des dysfonctionnements les plus fréquents et des moyens pour y remédier.

Article 2.6

Guide pratique intersecteurs papiers-cartons

Les parties signataires conviennent d'accompagner les petites et moyennes entreprises dans la mise en place de la démarche de prévention des risques professionnels en développant une politique de prévention active contre des risques clairement identifiés.

Elles rechercheront et engageront, dans la mesure du possible, des partenariats leur offrant les soutiens financiers et techniques nécessaires à l'aboutissement de leur projet.

Il est ainsi prévu la rédaction d'un guide pratique rappelant les enjeux de la démarche de prévention des risques professionnels au regard notamment des dispositions légales et réglementaires et précisant les phases de la démarche de prévention inscrites au présent titre.

Les parties signataires se fixent pour objectif d'y inscrire, en outre, l'identification des dangers et des facteurs de risques inhérents à certains métiers de l'intersecteur papiers-cartons. Cette identification sera réalisée sur la base des recommandations de la CNAM-TS.

L'objectif consistant à se rapprocher le plus possible d'un objectif de 100 % de mise en place du document unique dans les entreprises doit être suivi. En ce sens, les parties signataires conviennent d'annexer au projet de guide pratique un exemple de document unique.

Y seront également annexés un exemple de livret d'accueil ainsi qu'une liste d'indicateurs permettant le suivi de la démarche de prévention.

Les parties signataires estiment que ce guide pourrait constituer un outil d'accompagnement pour les entreprises, les salariés et leurs représentants. Par conséquent, elles œuvreront pour que ce document, ayant une coloration plus opérationnelle et complétant le présent accord, voit le jour d'ici à la fin de l'année 2011.

TITRE III

ACTEURS DE LA SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Les parties signataires rappellent que le travail, la communication et le dialogue entre les acteurs au sein d'une entreprise ou d'un établissement est un gage de réussite et d'efficacité de la démarche de prévention des risques professionnels.

Elles soulignent que des écarts dans la perception des risques, des divergences portées sur les diagnostics et des avis différents sur les solutions à apporter peuvent être présents. En conséquence, elles demandent aux entreprises de mettre en œuvre les moyens permettant un travail collectif, participatif et constructif de l'ensemble des acteurs visés dans le présent titre.

Article 3.1

Chef d'entreprise

Conformément aux principes généraux inscrits dans le code du travail en matière de santé et de sécurité au travail, le chef d'entreprise est garant et responsable de la politique de santé et de sécurité au travail.

Il doit définir et organiser le déploiement de la politique de prévention de l'entreprise ou de l'établissement, prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés et veiller à la stricte et constante application des dispositions législatives et réglementaires prises au titre de la santé, sécurité au travail.

Pour élaborer sa politique de prévention, le chef d'entreprise doit s'inspirer des principes généraux de prévention et d'évaluation des risques professionnels visés dans le titre II du présent accord. Pour conférer à celle-ci toute sa portée et sa pertinence, il doit l'intégrer au sein de toutes les activités de l'entreprise ou de l'établissement.

Les parties signataires rappellent que tous les acteurs de la politique de santé, sécurité au travail doivent être impliqués. À ce titre, le chef d'entreprise organise la participation des acteurs internes (responsables du service sécurité, encadrement, salariés, représentant(s) de ces derniers, services de santé intégrés...) et externes (services de santé externes, réseau des acteurs de la prévention).

La réalisation de cet objectif participatif implique un dialogue social loyal et sérieux et le respect des prérogatives de chacun.

Dans ce cadre, les parties signataires rappellent que le chef d'entreprise remet notamment au CHSCT, pour avis :

- le rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail ;
- le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir et qui précise pour, chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Idéalement, ces documents doivent être présentés lors de deux réunions distinctes espacées d'un délai suffisant permettant la prise en compte des données du bilan dans la définition du programme annuel de prévention.

Ces documents, accompagnés de l'avis du CHSCT, sont ensuite transmis, pour information, au comité d'entreprise, à l'inspecteur du travail et au médecin du travail.

Les parties signataires rappellent également que le chef d'entreprise doit prévoir au règlement intérieur visé par le code du travail les mesures d'application des dispositions législatives ou réglementaires obligatoires en matière d'hygiène et de sécurité.

Elles rappellent enfin que le chef d'entreprise est tenu de donner aux travailleurs des instructions claires, précises, sans équivoque et, en tout état de cause, réalisables, notamment par le biais de consignes de sécurité, d'instructions contenues dans le règlement intérieur ou délivrées au cours de leur information ou formation à la sécurité. L'objectif visé est d'informer ces derniers, de leur rappeler l'existence de risques pour la sécurité et la santé qui n'ont pu être totalement éliminés par une mesure technique ou d'organisation du travail et de favoriser l'appropriation d'une conduite adaptée pour prévenir les risques professionnels et assurer leur propre sécurité ainsi que celle des autres.

De manière pragmatique, les parties signataires demandent que le chef d'entreprise définisse clairement les responsabilités, obligations et pouvoirs des personnes chargées d'élaborer, de mettre en œuvre, de réaliser les objectifs et de garantir l'efficacité de la politique de santé, sécurité au travail.

Elles encouragent le chef d'entreprise à définir des structures et procédures aux fins suivantes :

- veiller à ce que la sécurité et la santé au travail soit une responsabilité connue et acceptée à tous les niveaux de la hiérarchie ;

- définir et communiquer à tous les acteurs de la politique de santé et de sécurité les responsabilités, obligations et pouvoirs des personnes en charge d'identifier, d'évaluer et de maîtriser les dangers et risques ;
- organiser des formations ayant pour objet de permettre aux salariés d'assurer leur propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes présentes dans l'établissement ;
- promouvoir la collaboration et la communication entre les différents acteurs de la politique de santé, sécurité au travail ;
- veiller à la mise en place de mesures efficaces pour la participation des salariés et de leurs représentants ; prévenir les risques liés aux interférences générées par l'intervention d'entreprises extérieures, notamment dans le cadre de la sous-traitance.

Elles recommandent que le chef d'entreprise s'implique directement, au-delà des éventuelles délégations de pouvoir, dans la définition et le suivi des actions en matière de santé et de sécurité au travail en respectant notamment, à titre individuel, toutes les dispositions et mesures prises dans le cadre de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité.

Article 3.2

Encadrement et management de proximité

Les parties signataires rappellent que le personnel ayant une fonction d'encadrement ou de chef d'équipe a pour rôle d'appliquer et de faire appliquer la réglementation en matière de santé, sécurité au travail.

En outre, elles réaffirment que ce personnel est un acteur important de la politique de santé, sécurité au travail qui participe activement dans la chaîne de communication à l'appropriation, au suivi et au développement de la culture de prévention au sein de l'entreprise.

Article 3.3

Salariés

Les salariés sont responsables de leur sécurité et concourent à la prévention des risques professionnels en respectant les instructions et consignes qu'ils reçoivent.

Les salariés sont tenus de signaler immédiatement toute situation dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle représente un danger grave et imminent pour leur sécurité et/ou leur santé et peuvent, le cas échéant, se retirer, en application du code du travail, de certaines situations qu'ils jugent dangereuses.

Lorsqu'un représentant du personnel au CHSCT constate une telle situation ou en est informé notamment par l'intermédiaire d'un salarié, il en alerte immédiatement le chef d'entreprise et consigne son avis sur le registre spécial des dangers graves et imminents visé par le code du travail.

Les parties signataires soulignent, à ce titre, que les salariés sont responsables de leur sécurité ainsi que de celle des personnes concernées par leurs actes ou omissions. En conséquence, elles insistent sur la nécessité pour le chef d'entreprise de donner aux salariés les moyens leur permettant de jouer pleinement son rôle et de répondre à l'obligation de sécurité qui lui incombe.

Article 3.4

Formation et information à la sécurité

Les parties signataires insistent tout particulièrement sur l'obligation d'organisation de formations à la sécurité notamment au bénéfice :

- des travailleurs nouvellement embauchés ;
- des stagiaires affectés à des postes de travail présentant des risques pour leur santé ou leur sécurité ; des travailleurs qui changent de poste de travail ;
- des travailleurs qui subissent des changements de technique ou d'organisation du travail ;
- des salariés temporaires, à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention ;
- des salariés qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'au moins 21 jours, sous réserve de la demande du médecin du travail ;
- des salariés victimes d'accident ou de maladie professionnelle.

Cette formation à la sécurité doit avoir pour objet d'instruire concrètement le salarié sur les consignes à respecter pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres. Elle doit notamment consister :

- à expliquer à chaque travailleur l'origine des risques et l'intérêt des mesures de prévention qui en découlent, préciser, le cas échéant, les risques pour la santé des produits ou méthodes de travail utilisés lorsqu'ils pourront être à l'origine de maladies professionnelles ou d'accidents du travail ;
- à enseigner, en écho à la politique globale santé sécurité visée au titre I du présent accord, que le geste sécurité est un élément indissociable du geste production ;
- à présenter la politique générale de santé, sécurité au travail de l'entreprise ainsi que ses acteurs ; à informer le salarié sur ses droits et obligations en matière de santé, sécurité au travail ;
- à vérifier la bonne compréhension des informations données.

Les parties signataires rappellent que la formation doit être appropriée et adaptée en fonction des risques à prévenir et, le cas échéant, être spécifique aux risques auxquels le salarié est exposé. Elle doit être renouvelée en tant que de besoin.

Concernant le contenu des formations obligatoires, les parties signataires renvoient au guide pratique visé à l'article 2.6 du titre II, tout en précisant dans le présent texte que la formation doit, a minima, nécessairement traiter :

- des risques liés à la circulation des engins et des personnes ;
- des risques liés à l'exécution du travail ;
- de la pratique de mise en place des équipements de protection individuelle, de la conduite à tenir en cas d'accidents.

Elles encouragent la mise en œuvre de sessions de formations pratiques avec des démonstrations effectuées si possible sur les lieux et avec les moyens du travail ou dans des conditions équivalentes.

Elles précisent qu'en cas d'intervention d'une entreprise extérieure, le chef d'entreprise de l'entreprise utilisatrice doit s'assurer auprès du chef de l'entreprise extérieure que les salariés intervenants ont bien bénéficié d'instructions appropriées aux risques liés à l'intervention dans son entreprise.

Information relative à la sécurité

Les parties signataires rappellent que le chef d'entreprise est tenu d'organiser et de dispenser une information, dont le contenu est précisé dans le guide pratique, par tous les moyens dont il dispose et notamment par des notes, affiches, livret de sécurité, signalisation appropriée, etc., sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier.

Elles insistent pour que les entreprises favorisent les remontés d'informations ou de conclusions relatives à des situations de risques, d'accidents.

Référentiel formation des titres, des diplômes et des certifications professionnelles

Soucieuses de favoriser une appropriation et un partage d'une culture prévention de la santé et de la sécurité au travail à tous les stades de la vie professionnelle des salariés, les parties signataires s'engagent à œuvrer pour que les référentiels formation des diplômes, des certifications professionnelles et des autres formations professionnelles métiers intègrent les aspects santé et sécurité au travail.

Article 3.5

Représentants du personnel

3.5.1. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Les parties signataires soulignent, au-delà de l'obligation légale de constitution du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements d'au moins 50 salariés, le rôle primordial de cette instance représentative du personnel. Elles souhaitent en assurer un fonctionnement optimal, en rappelant qu'il est l'instance où est examinée la politique de l'établissement en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Dans ce cadre, le CHSCT a pour mission générale :

- d'analyser les conditions de travail ;
- de procéder à l'analyse des risques professionnels ;
- de contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels et de susciter toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective ;
- de donner son avis sur les documents se rattachant à sa mission en apportant notamment son concours à l'ensemble des acteurs santé, sécurité au travail.

Sans préjudice des dispositions déjà existantes dans les conventions collectives de l'intersecteur papiers-cartons, les parties signataires invitent à des échanges permettant d'identifier les mesures propres à assurer un mode de fonctionnement visant à promouvoir le rôle du CHSCT.

Elles souhaitent rappeler que les dispositions légales applicables au CHSCT constituent des règles à minima qui ne doivent pas faire obstacle à une réflexion, au sein de l'entreprise, sur l'amélioration des modalités de fonctionnement du CHSCT.

Elles incitent les entreprises à s'interroger sur les formations délivrées au CHSCT et sur les moyens qui lui sont alloués dans la perspective de reconsidérer l'adéquation de son rôle et de ses missions au regard de la typologie et de l'activité de l'entreprise, en tenant compte par exemple de risques professionnels plus présents et plus importants.

Dans le cadre du dialogue social propre à chaque entreprise ou chaque établissement, des discussions pourront porter, en fonction des situations :

- sur la composition du CHSCT et ses moyens, notamment le nombre d'heures de délégation, le nombre de réunions ;
- sur le contenu et le financement de la formation des représentants du personnel au CHSCT ;
- sur le contenu et l'étendue de l'information fournie par le chef d'entreprise lui permettant d'assumer pleinement son rôle ;
- sur les attributions du CHSCT dans le cadre de ses missions de contrôle et d'étude.

Afin de promouvoir la prévention des risques professionnels et la culture santé, sécurité au travail dans les entreprises de moyenne et petite tailles, les parties signataires conviennent de doter les membres représentant les salariés au CHSCT « d'heures conventionnelles d'intervention en prévention des risques professionnels » s'ajoutant aux heures de délégation prévues par le code du travail :

- soit 2 heures par mois dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés s'ajoutant aux 2 heures de délégation ;
- 1 heure par mois dans les établissements occupant entre 100 et 299 salariés s'ajoutant aux 5 heures de délégation.

Ces heures ne peuvent être mobilisées que pour les actions visant la prévention des risques professionnels. Elles disposent d'un régime juridique propre. Elles sont soumises à l'autorisation préalable de l'employeur et peuvent faire l'objet d'un contrôle de bonne utilisation. Elles sont considérées comme temps de travail effectif et payées à l'échéance normale. Elles peuvent être réparties, sur l'année civile, entre les membres représentant les salariés du CHSCT.

Les parties signataires insistent pour que le CHSCT soit considéré de part et d'autre comme une instance spécialisée au sein de laquelle s'échangent les points de vue et les analyses afin de conseiller les acteurs de l'entreprise en matière d'amélioration de la sécurité, des conditions de travail et de prévention des risques professionnels. Elles souhaitent que cette instance invite à une réflexion constructive et dynamique en matière de santé, sécurité au travail, rappelant que de mauvaises conditions de travail peuvent notamment avoir un impact direct et souvent indirect sous-estimé sur les coûts de production, la performance et la compétitivité des entreprises. Elles s'engagent mutuellement à en porter une vision autre, cette instance devant être considérée comme un lieu de dialogue collaboratif et constructif.

Les parties signataires rappellent que l'acteur référent spécialisé en prévention visé à l'article 3.6 du présent titre doit être présent lors des réunions du CHSCT et intégré à son mode de fonctionnement. Elles précisent que le chef d'entreprise peut se faire assister d'une personne de son choix dans l'intérêt du sujet traité.

3.5.2. Comité d'entreprise, délégation du personnel

Les parties signataires rappellent le rôle complémentaire que peut avoir le comité d'entreprise en matière de conditions de vie dans l'entreprise ainsi que le rôle supplétif de la délégation du personnel ou de la délégation unique du personnel à défaut de CHSCT.

Elles demandent en conséquence aux entreprises l'application du même état d'esprit que celui retenu précédemment pour le CHSCT.

Article 3.6

Acteurs internes spécialisés en prévention

En considération de leur taille et de leur organisation, les parties signataires suggèrent aux entreprises de dédier, dans le respect des règles de délégation, la politique santé, sécurité au travail à un acteur référent spécialisé en prévention des risques professionnels.

Cette personne ou ce service doit notamment avoir pour rôle d'assister et de conseiller le chef d'entreprise dans la définition de la politique de prévention, l'évaluation des risques, l'établissement d'un programme de prévention, la mise en œuvre de ce dernier et le suivi des mesures et doit collaborer activement avec l'ensemble des acteurs santé, sécurité au travail de l'entreprise visés dans le présent titre.

A titre d'exemple, elle ou il assure également la mise en œuvre et le suivi d'un certain nombre de dispositions du présent accord, tels que :

- l'élaboration et la mise à jour du document unique et du plan d'actions visés à l'article 2.2 du titre II du présent accord ;
- la réalisation d'analyses de risques conformément aux dispositions du paragraphe 2.2.2. l'article 2.2 du titre II du présent accord ;
- le suivi du système de management de la santé, sécurité au travail par référence à l'article 2.3 du titre II du présent accord ;
- l'accueil et la formation des nouveaux embauchés prévus à l'article 2.5 du titre II du présent accord ;
- la coordination de la prévention avec les intervenants des entreprises extérieures citée à l'article 2.4 du titre II du présent accord ;
- le suivi des actions de prévention mises en œuvre telles que mentionnées au paragraphe 2.2.6. de l'article 2.2 du titre II du présent accord.

En considération de ses missions, cette personne ou ce service assure la circulation de l'information entre l'ensemble des acteurs visés au présent accord et peut faciliter, au-delà du développement d'une culture santé, sécurité au travail au sein de l'entreprise, la mise en place d'un système de management de la sécurité tel que visé à l'article 2.3 du titre II du présent accord.

Article 3.7

Médecine du travail, service de santé au travail (STT), intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP)

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent faire émerger la prévention des risques professionnels comme un enjeu prioritaire pour la santé des salariés dans les entreprises de toutes tailles.

Elles ont conscience que ce souhait peut conduire à l'expression de nouveaux besoins dans le cadre de démarches proactives et pertinentes qui imposent une juste réponse des services extérieurs en charge de la médecine au travail et de la prévention des risques professionnels.

Les parties signataires relèvent que les collaborations avec les médecins du travail, les services de santé au travail, les intervenants en prévention des risques professionnels peuvent permettre des stratégies de collaboration vertueuse.

A ce titre, elles soulignent le fait que les services de santé au travail peuvent faire appel aux compétences d'un intervenant en prévention des risques professionnels dont la mission est d'intervenir en complément du médecin du travail afin d'assurer la mise en œuvre des compétences médicales, techniques et d'organisation nécessaires à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. Ce dernier doit avoir reçu une habilitation qui est délivrée compte tenu de différents critères, notamment d'indépendance, de compétences et d'expérience acquise dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.

Si les grandes entreprises se sont structurées pour parvenir à des démarches volontaires d'amélioration continue en matière de prévention des risques professionnels, les parties signataires constatent que les petites et moyennes entreprises, et surtout les très petites entreprises, ont un fort besoin d'assistance dans ce domaine, d'autant plus que beaucoup d'entre elles ne savent pas, bien souvent, déterminer et exprimer leurs besoins.

Elles souhaitent que, au-delà du suivi clinique des salariés, la médecine du travail puisse utiliser efficacement le dispositif de tiers-temps.

Elles appellent aujourd'hui à une nouvelle dynamique dans le cadre de la pluridisciplinarité souhaitée par les partenaires sociaux du niveau interprofessionnel et prônée par le ministère du travail, en soulignant l'importance du rôle de la médecine du travail et des services de santé au travail, qui est d'abord exclusivement préventif.

Elles rappellent en effet que ces derniers doivent notamment participer, dans la mesure du possible sur les lieux du travail, à l'amélioration des conditions de travail, à l'adaptation des postes et des techniques, à la surveillance de la santé des salariés. Ils doivent également faire part et partager leur vision de spécialiste avec les acteurs de l'entreprise et constituer, à ce titre, un maillon indispensable pour accompagner la déclinaison opérationnelle de la politique de santé, sécurité au travail.

Dans le contexte actuel d'accentuation prévisible de la pénurie de médecins du travail, les partenaires sociaux de l'intersecteur papiers-cartons suivront avec attention les réformes en cours. Ils s'engagent à faire entendre, le cas échéant, leurs voix dans les débats et discussions en cours ou à venir afin de favoriser l'émergence de dispositions propres à assurer l'organisation et l'efficacité du système français de prévention des risques professionnels.

TITRE IV

APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des conventions collectives suivantes :

- convention collective OEDTAM de la production des papiers, cartons et celluloses ;
- convention collective ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses ;
- convention collective OEDTAM de la transformation des papiers, cartons et des industries connexes ;
- convention collective ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et pellicules cellulositiques ;
- convention collective des ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres des fabriques d'articles de papeterie et de bureau ;
- convention collective des industries du cartonnage ;
- convention collective OETAM de la distribution des papiers et cartons ;
- convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la distribution des papiers et cartons, commerce de gros.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail. La délégation patronale s'emploiera à obtenir son extension.

Les parties conviennent de se réunir afin d'évaluer l'efficacité de la politique retenue dans le présent accord lors de commissions de suivi réunies tous les 2 ans et/ou à l'initiative de la partie la plus diligente.

En outre, les fédérations professionnelles s'engagent à fournir annuellement un état statistique des accidents et des maladies professionnels. Dans la mesure du possible, elles feront appel aux ingénieurs-conseils de la CNAM-TS pour en favoriser la lecture et l'appropriation.

Il pourra être révisé à l'initiative de la partie la plus diligente par lettre écrite recommandée à l'ensemble des signataires et précisant la motivation tenant à la demande de révision.

Fait à Paris, le 29 avril 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFC ;

UNIPAS ;

FAP ;
AFDPE.

Syndicats de salariés :

FILPAC CGT ;
FCE CFDT ;
FIBOPA CFE-CGC ;
FFSCEGA CFTC ;
CGT-FO papier-carton.

Brochure n° 3158

Convention collective interrégionale

**IDCC : 802. – PAPIERS-CARTONS
(Distribution et commerces de gros)
OETAM**

Brochure n° 3054

Convention collective nationale

**IDCC : 925. – DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS
DES PAPIERS ET CARTONS
(Ingénieurs et cadres)**

**AVENANT N° 2 DU 10 FÉVRIER 2010
À L'ACCORD DU 19 NOVEMBRE 2008 RELATIF AUX CLASSIFICATIONS**

NOR : ASET1150188M

IDCC : 802, 925

PRÉAMBULE

Les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima garantis tels que résultant de l'annexe III de l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. A cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre des articles L. 3221-2 et L. 3221-5 du code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes ;
- les disparités de rémunération ne doivent pas, pour un même travail ou un travail de salaire égal, être fondés sur les appartenances des salariés à l'un ou l'autre sexe ;
- les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

Elles conviennent également de se revoir le 30 juin 2010 dans le cadre d'une réunion paritaire intersecteurs papiers-cartons pour délimiter les contours de ce que pourrait être un accord professionnel relatif à l'égalité professionnelle.

Article 1^{er}

Salaires minima conventionnels

La grille des salaires minima conventionnels, visée à l'annexe III de l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles, est revalorisée comme suit à compter du 1^{er} mars 2010.

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	NIVEAU	ÉCHELON	SMMC	GARANTIE ANNUELLE de rémunération
Ouvriers et employés	I	1	1 344	16 893 (1)
		2	1 380	17 342 (1)
	II	1	1 410	17 717 (1)
		2	1 440	18 091 (1)
	III	1	1 480	18 590 (1)
		2	1 540	19 339 (1)
3		1 580	19 838 (1)	
Techniciens et agents de maîtrise	IV	1	1 630	20 342 (2)
		2	1 710	21 341 (2)
		3	1 780	22 214 (2)
Ingénieurs et cadres	V	1	2 280	29 002 (3)
		2	3 327	42 319 (3)
		3	4 033	51 300 (3)
(1) GAR = ([SMMC x 12] + 4 %) + 120 €.				
(2) GAR = (SMMC x 12) + 4 %.				
(3) GAR = (SMMC x 12) + 6 %.				

Article 2

Salaires minima garantis aux salariés commerciaux itinérants

La grille de salaires des salariés commerciaux itinérants cadres, répondant aux conditions de l'article 6.2 de l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles, est revalorisée comme suit :

(En euros.)

POSITIONNEMENT		GARANTIE MENSUELLE	GARANTIE ANNUELLE
Niveau V	Echelon 1	1 596	29 002
	Echelon 2	Soit 70 % du niveau V, échelon 1	42 319
	Echelon 3		51 300

Article 3

Prime d'ancienneté

La base de calcul de la prime d'ancienneté, visée à l'article 6.4 de l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles, est revalorisée à 1 344 € à compter du 1^{er} mars 2010.

Article 4

Procédure de dépôt et d'extension

Le présent avenant fera l'objet de la même publicité que l'accord initial. Il sera déposé auprès des services compétents en application du code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Fait à Paris, le 10 février 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

AFDPE.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;

CGT-FO papier-carton ;

FFSCEGSA CFTC.

Brochure n° 3158

Convention collective interrégionale

IDCC : 802. – **PAPIERS-CARTONS**
(Distribution et commerces de gros)
OETAM

Brochure n° 3054

Convention collective nationale

IDCC : 925. – **DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS**
DES PAPIERS ET CARTONS
(Ingénieurs et cadres)

EXTRAIT DE PROCÈS-VERBAL D'INTERPRÉTATION DU 10 FÉVRIER 2010
DE L'AVENANT N° 2 DU 10 FÉVRIER 2010
À L'ACCORD DU 19 NOVEMBRE 2008 RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1150191M
IDCC : 802, 925

L'article 2 de l'avenant n° 2 de l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles est ainsi rédigé :

« Article 2

Salaires minima garantis aux salariés commerciaux itinérants

La grille de salaires des salariés commerciaux itinérants cadres, répondant aux conditions de l'article 6.2 de l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles, est revalorisée comme suit :

(En euros.)

POSITIONNEMENT		GARANTIE MENSUELLE	GARANTIE ANNUELLE
Niveau V	Echelon 1	1 596	29 002
	Echelon 2	Soit 70 % du niveau V, échelon 1	42 319
	Echelon 3		51 300

Il y a lieu de considérer que ces garanties mensuelles de salaire s'appliquent de manière dérogatoire aux salariés commerciaux itinérants du niveau cadres.

En tout état de cause, elles n'ont aucune incidence sur la classification professionnelle des commerciaux itinérants, ceux-ci pouvant, le cas échéant, être positionnés sur un des niveaux inférieurs au niveau V. Ces salariés commerciaux itinérants non cadres se voient alors appliquer les garanties de salaires minima conventionnels mentionnées dans l'article 1^{er} de l'avenant n° 2 de l'accord professionnel du 19 novembre 2008.

Fait à Paris, le 10 février 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

AFDPE.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;

CGT-FO papier-carton ;

FFSCEGSA CFTC.

Brochure n° 3301

Convention collective nationale
IDCC : 2098. – PRESTATAIRES DE SERVICES
DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE

ACCORD DU 11 JANVIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150189M
IDCC : 2098

Entre :
L'ANCR ;
La FIGEC ;
Le SIST ;
Le SYNAPHE ;
Le SNPR ;
Le SNPA ;
Le SORAP,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;
La F3C CFDT ;
La CSFV CFTC ;
La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord règle, dans les territoires métropolitains et départements d'outre-mer, les rapports entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de téléservices qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, domiciliation commerciale, bureautique et transfert de données informatiques et toutes prestations de services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quelle que soit sa nature (commerciale, industrielle, service, profession libérale) et même des particuliers, en utilisant les nouvelles techniques de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises de services réalisant également toute opération manuelle de saisie, acquisition ou capture de données, à partir de tout support (papier, documents scannés, images numériques, etc.).

2. Les centres d'affaires et entreprises de domiciliation qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une assistance aux entreprises en leur offrant un service comprenant totalement ou partiellement la domiciliation fiscale ou commerciale, la mise à disposition de bureaux individuels équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les centres d'affaires et entreprises de domiciliation permettent à toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique de disposer de toute la logistique indispensable à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les entreprises de recouvrement de créances et/ou de renseignements commerciaux ou économiques.

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute structure autonome à but lucratif ou non lucratif généralement appelée palais des congrès ou centre de congrès ayant pour vocation d'offrir à toutes personnes physiques ou morales un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à animer leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent prendre éventuellement diverses appellations en y joignant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique...) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Entrent également dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

- les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil occasionnels dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de relation publique ou commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des composantes de l'accueil de réception : gestion de listings, attributions de badges, mallettes, documentation, vestiaire, service voiturier, acheminement de groupes incluant accueils en gares ou aéroports et visites de sites (exemple : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;
- les actions d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation plus couramment développé est l'animation consistant à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une distribution publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les points de vente ou à l'extérieur ou plus simplement par le biais d'une présence en tenues publicitaires.

L'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les ressources humaines terrain, la technologie informatique (matériels et logiciels de relevés, de transmission et d'analyse des données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance...) dans le cadre de la prestation ;

- la gestion annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d'accueil externalisés.

7. Les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent entretenir avec leurs clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, organisationnels et techniques mis en place afin d'apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

A ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prospects en s'appuyant sur des systèmes de couplage téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de relation à distance, les centres d'appels optimisent l'outil téléphonique et ses connexions avec l'informatique et d'autre médias (courrier, fax, minitel, internet, extranet, sms, wap, etc.).

Ils mettent en jeu quatre composantes majeures :

- les ressources humaines (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;
- la technologie (téléphonie, informatique, internet, logiciels, progiciels, serveurs multimédia, bases de données, cartes de commutation, câblage...) ;
- la logistique (immobilier, mobilier, ergonomie de l'environnement matériel et de l'environnement écran...) ;
- une culture et des méthodes marketing (stratégie de l'entreprise, relation client, fulfillment, rentabilité...).

Par exception, le champ d'application de la convention collective des prestataires de services ne concerne pas les centres d'appels filiales de sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, lesquels entrent dans le champ d'application de la convention collective des télécommunications.

Entrent enfin dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

- les actions de force de vente : actions dont l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client.

Ces actions regroupent les opérations ponctuelles (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles sont menées en particulier dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mais aussi auprès d'autres circuits de distribution ;

- les actions d'optimisation linéaire : actions dont l'objectif est de valoriser la présence, le positionnement et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces actions regroupent les opérations de pose de PLV, implantations et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations permanentes de veille commerciale en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de facings ainsi que des informations concernant la concurrence (celle de l'industriel pour lequel l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

Article 2

La valeur du point est fixée à 3,257 €.

Pour le coefficient 120, le taux horaire brut s'élève à 9,02 € brut.

Les grilles de rémunérations mensuelles et annuelles garanties sont donc modifiées dans les conditions prévues en annexe au présent accord.

Article 3

Les indices de rémunération des qualifications sont modifiés comme suit :

Statut cadre :

Niveau VII, coefficient 300 : indice de rémunération de 850 au lieu de 845.

Les autres indices de rémunération restent inchangés.

Article 4

S'agissant du coefficient 120, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 6 mois, sauf dispositions contraires négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités quelle que soit l'organisation patronale concernée.

S'agissant du coefficient 280, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 12 mois, sauf dispositions contraires négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités quelle que soit l'organisation patronale concernée.

La durée d'application des autres coefficients reste inchangée, s'agissant en particulier du caractère transitoire des coefficients 120, 130 et 140 pour les emplois d'hôte(sse) accueil/standard, d'hôte(sse) événementiel et d'animateur(trice) commercial(e), ou des coefficients 120 et 140 pour les télésecrétaires et téléopérateurs(trices), tels que visés par les accords de classification antérieurs.

Article 5

Modalités d'application de la grille annuelle (Annexe II)

5.1. Effectifs concernés

Il s'agit des effectifs commerciaux, en charge de clientèle de chacune des sociétés du secteur concerné, et dont une partie de la rémunération est, par nature, variable, effectifs classés selon la grille de classification à partir du coefficient 280.

5.2. Modalités de détermination de la grille de garantie annuelle de rémunération

En complément de la grille des rémunérations minimales conventionnelles mensuelles, il est établi une grille de garantie annuelle de rémunération déterminant ainsi une possibilité de ramener la rémunération minimale mensuelle à moins de 10 %, sous réserve de prévoir une rémunération annuelle correspondant au total de la rémunération mensuelle minimale, multiplié par 12, majoré de 10 %.

Dans ces conditions, la grille de garantie annuelle de rémunération pour les effectifs concernés est établie en annexe II.

La grille de rémunération annuelle est basée sur une durée de travail égale à 151,67 heures par mois et sur une présence continue dans l'entreprise au cours des 12 mois de l'année civile considérée.

Un coefficient *pro rata temporis* devra donc être appliqué pour toute année civile incomplète, du fait notamment de l'arrivée ou du départ de l'entreprise en cours d'année civile.

Article 6

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 7

Révision. – Dénonciation

7.1. Révision

Le présent accord est révisable par chaque syndicat représentatif et signataire ou tout syndicat y ayant ultérieurement adhéré sans réserves et en totalité.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision. Elle sera adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires de la convention.

Dans un délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties devront se rencontrer en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les articles révisés donneront lieu à des avenants qui auront les mêmes effets que la convention et devront de ce fait être déposés et appliqués dans les mêmes conditions.

Aucune demande de révision, excepté en matière de salaire, ne pourra être introduite dans les 4 mois suivant la prise d'effet de la dernière révision.

7.2. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncée totalement par l'un ou plusieurs des signataires avec un préavis de 3 mois.

La dénonciation doit être notifiée par son ou ses auteurs aux autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et doit faire l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou à défaut pendant une durée de 2 ans à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'égard des auteurs de la dénonciation.

Lorsqu'une convention ou un accord a été dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

A défaut de nouvelle convention ou d'un nouvel accord dans les délais précités, les salariés de l'entreprise concernée conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la convention ou de l'accord.

Fait à Paris, le 11 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Grille des rémunérations minimales mensuelles

Base 151,67 heures.

(En euros.)

STATUT	NIVEAU	COEF.	INDICE de rémunération	VALEUR DU POINT	RÉMUNÉRATION minimale conventionnelle
Employés	I	120	420	3,257	1 367,94
		130	421	3,257	1 371,20
		140	422	3,257	1 374,45
	II	150	423	3,257	1 377,71
		160	430	3,257	1 400,51
	III	170	450	3,257	1 465,65
		190	470	3,257	1 530,79
Techniciens, agents de maîtrise	IV	200	502	3,257	1 635,01
		220	534	3,257	1 739,24
	V	230	551	3,257	1 794,61
		240	567	3,257	1 846,72
	VI	250	583	3,257	1 898,83
		260	604	3,257	1 967,23
Cadres	VII	280	700	3,257	2 279,90
		300	850	3,257	2 768,45
		330	875	3,257	2 849,88
	VIII	360	964	3,257	3 139,75
		390	1 044	3,257	3 400,31
		420	1 123	3,257	3 657,61
	IX	450	1 374	3,257	4 475,12
		500	1 626	3,257	5 295,88
		550	17 94	3,257	5 843,06

ANNEXE II

Grille des rémunérations minimales annuelles

Base 151,67 heures.

(En euros.)

STATUT	NIVEAU	COEF.	INDICE de rémunération	VALEUR DU POINT	RÉMUNÉRATION minimale conventionnelle
Employés	I	120	420	3,257	18 056,80
		130	421	3,257	18 099,84
		140	422	3,257	18 142,74
	II	150	423	3,257	18 185,77
		160	430	3,257	18 486,73
	III	170	450	3,257	19 346,58
		190	470	3,257	20 206,42
Techniciens, agents de maîtrise	IV	200	502	3,257	21 582,13
		220	534	3,257	22 957,96
	V	230	551	3,257	23 688,85
		240	567	3,257	24 376,70
	VI	250	583	3,257	25 064,55
		260	604	3,257	25 967,43
Cadres	VII	280	700	3,257	30 082,80
		300	850	3,257	36 543,54
		330	875	3,257	37 618,41
	VIII	360	964	3,257	41 444,70
		390	1 044	3,257	44 884,09
		420	1 123	3,257	48 280,45
	IX	450	1 374	3,257	59 071,58
		500	1 626	3,257	69 905,61
		550	1 794	3,257	77 128,39

Brochure n° 3245

Convention collective nationale

IDCC : 1501. – RESTAURATION RAPIDE

AVENANT N° 43 DU 24 JANVIER 2011

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS ET À LA PRIME ANNUELLE

NOR : ASET1150217M

IDCC : 1501

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux se sont réunis pour négocier sur les salaires minima.

Pour favoriser l'application des nouvelles dispositions dans un bref délai, l'entrée en vigueur du présent avenant n'est pas subordonnée à son extension, même si le ministère du travail, de l'emploi et de la santé sera sollicité à ce titre.

Les parties ont donc convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, *Journal officiel* du 13 décembre 1988 ; élargie au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, *Journal officiel* du 16 décembre 1993), modifiée en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, *Journal officiel* du 18 octobre 2001).

Article 2

Salaires minima par niveau

A compter du 1^{er} janvier 2011, les dispositions du paragraphe 2 de l'article 44 de la convention collective nationale de la restauration rapide intitulé « Salaires minima garantis », qui comprend la grille des taux horaires minima garantis révisée en dernier lieu par l'avenant n° 41 du 18 juillet 2008 (étendu par arrêté du 2 décembre 2008, *Journal officiel* du 9 décembre 2008), sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 44

Salaires minima par niveau

2. Salaires minima garantis

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE MINIMUM BRUT (au 1 ^{er} janvier 2011)
I	1	9,00
	2	9,08
II	1	9,30
	2	9,33
	3	9,36

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE MINIMUM BRUT (au 1 ^{er} janvier 2011)
III	1	9,48
	2	9,57
	3	10,40
IV	1	11,15
	2	11,45
	3	12,00
	4	13,00
RÉMUNÉRATION MINIMALE ANNUELLE BRUTE tous éléments de salaire confondus		
V	1	32 640
	2	36 720
	3	61 200

Les présents salaires minima garantis sont renégociés annuellement. »

Article 3

Evolution de l'écart entre les niveaux I-1 et II-3

Les parties signataires :

- d'une part, s'engagent à maintenir l'écart entre les niveaux I-1 et II-3 à 4 % pour l'année 2012, sous réserve d'une revalorisation annuelle du Smic égale ou inférieure à 1,8 % ;
- d'autre part, conviennent de porter cet écart à 5 % au 1^{er} janvier 2013 et à 6 % au 1^{er} janvier 2014, sous cette même réserve d'une revalorisation annuelle du Smic égale ou inférieure à 1,8 %.

En cas de progression annuelle du Smic supérieure à 1,8 %, les parties signataires sont convenues d'ouvrir une nouvelle négociation.

Article 4

Evolution du niveau V-1

Les parties signataires conviennent que, au plus tard le 1^{er} janvier 2014, la rémunération minimale annuelle brute, tous éléments de salaire confondus, du niveau V-1 devra être portée à 37 200 €, selon les modalités que chaque entreprise jugera les plus opportunes, compte tenu de sa situation. A cette date, le niveau V-2 sera également réévalué.

Article 5

Prime annuelle conventionnelle

Conscientes de l'importance de reconnaître la compétence et la fidélité des salariés qui s'inscrivent durablement dans les métiers de la restauration rapide, les parties signataires s'accordent sur la mise en place d'une prime annuelle conventionnelle. Il s'agit aussi, par cette avancée majeure, de renforcer le pouvoir d'achat des salariés en complément de l'augmentation des minima conventionnels.

Il est ainsi créé un article 44.1 « Prime annuelle conventionnelle ».

« 44.1. Prime annuelle conventionnelle

Tous les salariés des entreprises relevant de l'article 1^{er} du titre I^{er} de la convention collective nationale de la restauration rapide, qui répondent aux conditions définies ci-après, bénéficient d'une prime annuelle conventionnelle.

Cette prime annuelle conventionnelle n'entre pas dans la base de calcul de l'indemnité de congés payés.

Bénéficiaires de la prime annuelle conventionnelle

Sont bénéficiaires de la prime annuelle conventionnelle tous les salariés, quels que soient leur contrat et leur statut sous réserve de satisfaire à la double condition de justifier de 1 an d'ancienneté continue dans l'entreprise et d'être inscrit à l'effectif.

Cette double condition s'apprécie au jour du versement de ladite prime.

Montant de la prime annuelle conventionnelle

Le montant de la prime annuelle conventionnelle, lié à l'ancienneté continue dans l'entreprise du salarié, est fixé pour un salarié à temps plein comme suit :

(En euros.)

ANCIENNETÉ CONTINUE DANS L'ENTREPRISE	MONTANT BRUT
De 1 an à moins de 3 ans	120
De 3 ans à moins de 5 ans	150
5 ans et plus	220

Pour les salariés à temps partiel, le montant sera calculé au prorata de leur temps de travail contractuel.

Donneront également lieu à proratisation du montant de la prime annuelle conventionnelle les absences du salarié au cours des 12 mois précédant son versement, dans les cas suivants :

- absences injustifiées de plus de 3 jours, consécutifs ou non, la proratisation intervenant à compter du 4^e jour ;
- absence pour maladie d'une durée de plus de 10 jours, consécutifs ou non, la proratisation intervenant à compter du 11^e ;
- congé sans solde d'une durée supérieure à 10 jours, consécutifs ou non, la proratisation intervenant à compter du 11^e jour ;
- congé non rémunéré, à l'exclusion de l'autorisation d'absence dont bénéficient les étudiants ;
- absence en raison d'un congé parental d'éducation, d'un congé pour création d'entreprise, d'un congé sabbatique.

Toutefois, ne feront l'objet d'aucune proratisation les absences limitativement énumérées ci-dessous :

- congés légaux et conventionnels ;
 - congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption ;
 - congé de présence parentale ;
 - arrêts de travail dus à un accident de travail ou une maladie professionnelle, dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an, dès lors que leur caractère professionnel a été reconnu par la CARSAT.
- Si un recours amiable ou contentieux intervenait dans l'un des dossiers, les dispositions du présent article ne s'appliqueraient qu'à réception de la décision finale du recours ;
- absence en raison d'un congé individuel de formation.

Modalités de versement

Le versement de la prime annuelle conventionnelle sera effectué en une seule fois, au plus tard dans le mois de la clôture de l'exercice de l'année N – 1 et pour la première fois dans le mois qui suit le premier exercice clos au-delà du 1^{er} janvier 2011.

La prime annuelle conventionnelle se rajoute aux autres éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise à l'exception des primes ou gratifications ayant la nature de 13^e mois (il s'agit soit d'une prime de fin d'année versée en une ou plusieurs fois, soit d'un complément de salaire de base versé mensuellement, de manière à permettre aux salariés d'être payés, en fin de compte, sur 13 mois au lieu de 12) ou de prime d'ancienneté (attribuée en fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise, cette prime a pour objet de récompenser la fidélité du salarié et d'encourager la stabilité du personnel).

Si la prime ou gratification versée dans ces entreprises est d'un montant globalement inférieur au montant de la prime annuelle conventionnelle définie ci-dessus, l'entreprise devra compléter le versement à due concurrence.

La prime annuelle conventionnelle rentre en compte dans la rémunération annuelle des salariés de niveau V.

Révision

Compte tenu de l'effort significatif que représente la mise en place d'une prime annuelle conventionnelle, les parties signataires conviennent de ne pas revoir cet élément avant le 1^{er} janvier 2014. »

Article 6

Régime de frais de santé

Les parties signataires expriment leur volonté commune de mettre en place un régime collectif et obligatoire de couverture complémentaire de frais de santé. Elles s'engagent donc à ouvrir une négociation.

A cette fin, elles conviennent du calendrier de réunions suivant :

- 25 février 2011 ;
- 30 mars 2011 ;
- 19 avril 2011 ;
- 13 mai 2011 ;
- 16 juin 2011.

Cette négociation portera sur les points suivants :

- niveau des garanties ;
- niveau des prestations ;
- répartition de la cotisation entre l'employeur et le salarié ;
- délai de mise en œuvre.

Il est dès à présent convenu que les entreprises de la branche pourront contracter auprès des organismes habilités de leur choix. En tout état de cause, chaque entreprise veillera, lors de la mise en place ou révision du régime complémentaire frais de santé, à retenir les organismes habilités assurant pour l'ensemble des salariés un rapport équilibré entre les taux de cotisations et les prestations offertes telles que définies dans le cahier des charges conventionnel.

Les parties conviennent également de se faire assister, lors de cette négociation, par un ou plusieurs conseils extérieurs dont les honoraires seront pris en charge sur les fonds du paritarisme, conformément aux dispositions de l'accord du 22 juillet 2010 (étendu par arrêté du 21 décembre 2010, *Journal officiel* du 26 décembre 2010).

Ces conseils extérieurs seront choisis conjointement par les partenaires sociaux.

Article 7

Dispositions finales

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1^{er} janvier 2011.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et de la santé l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective.

Fait à Paris, le 24 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNARR.

Syndicats de salariés :

FC CGT ;
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
INOVA CFE-CGC.

Brochure n° 3276

Convention collective nationale

IDCC : 1794. – **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE**
(Personnel)

AVENANT DU 15 DÉCEMBRE 2010
MODIFIANT LA DÉLIBÉRATION N° 6

NOR : ASET1150183M
IDCC : 1794

La délibération n° 6 intitulée « Exercice des activités syndicales » est modifiée comme suit :

Le 3^e alinéa est supprimé.

Le 4^e et dernier alinéa devient le 3^e.

Fait à Paris, le 15 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

AEGPIRC.

Syndicats de salariés :

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SPOR CFTC ;

IPRC CFE-CGC.

Brochure n° 3276

Convention collective nationale

**IDCC : 1794. – INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
(Personnel)**

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2010

RELATIF AU DROIT SYNDICAL

NOR : ASET1150181M

IDCC : 1794

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objectif d'améliorer l'exercice du droit syndical afin de renforcer le dialogue social au niveau de la branche et au sein des entreprises qui la composent.

Les parties signataires réaffirment leur profond attachement à un dialogue social de qualité et l'utilité, tant au niveau de la branche que des entreprises, de disposer d'interlocuteurs formés aux problématiques multiples et complexes auxquelles le secteur doit faire face. Elles soulignent l'importance du fait syndical, facteur d'équilibre et de régulation des rapports sociaux au sein de la branche. Dans cette perspective, les entreprises sont encouragées, afin de développer leur propre dialogue social, à négocier un accord d'entreprise relatif en particulier à l'accès et l'utilisation des technologies d'information, par les organisations syndicales qui y sont implantées.

Les parties signataires rappellent que la branche professionnelle, tout en préservant le champ de la négociation d'entreprise, doit demeurer un lieu d'élection de la politique contractuelle, les accords conclus par la branche ayant une fonction d'impulsion et de régulation, à travers l'existence de règles constituant le socle commun de la profession.

La négociation d'entreprise permet pour sa part de trouver et de mettre en œuvre des solutions prenant directement en compte les caractéristiques et les besoins de chaque entreprise et de ses salariés.

Les parties signataires réaffirment le principe d'ordre légal mais aussi d'ordre conventionnel (art. 20 de l'avenant n° 9 du 18 juillet 2007), selon lequel l'exercice d'un mandat syndical ou d'élu du personnel ne peut ni favoriser ni pénaliser l'évolution professionnelle des salariés, cette dernière se trouvant régie par les règles de non-discrimination et d'égalité de traitement. Dans ce cadre, elles souhaitent favoriser l'articulation de l'exercice d'un mandat syndical avec l'activité professionnelle.

C'est sur ces bases, et aussi afin de prendre en compte les dispositions de la loi du 20 août 2008, que les parties signataires entendent rénover les dispositions conventionnelles relatives au droit syndical, contenues au chapitre II de la convention collective nationale du 9 décembre 1993 auquel le présent accord collectif se substitue.

Article 1^{er}

Le chapitre II de la convention collective nationale du 9 décembre 1993, intitulé « Droit syndical », est modifié comme suit :

L'article 6 est rédigé comme suit :

« Article 6

Liberté d'opinion, liberté syndicale et non-discrimination syndicale

Tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix, sans que cela ne lui occasionne de préjudice.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, l'exercice d'un mandat syndical ou d'élu du personnel ne peut ni favoriser ni pénaliser l'évolution professionnelle des salariés, cette dernière se trouvant régie par les règles de non-discrimination et d'égalité de traitement. »

L'article 7 est rédigé comme suit :

« Article 7

Exercice des activités syndicales

A. – Au plan national

1. Le rôle et la composition des principales instances paritaires dont est dotée la branche professionnelle sont précisés comme suit :

Commission paritaire plénière (CPP)

La commission paritaire plénière est l'organe de négociation collective de branche et d'interprétation de la présente convention ; elle intervient à ce titre sur les thèmes prévus par le législateur.

La commission paritaire plénière est composée de 6 membres par organisation syndicale représentative, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation employeurs.

Il est accordé aux membres de la CPP une demi-journée de préparation avant chacune des réunions de ladite commission.

Observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC)

L'OPNC a pour mission d'enregistrer et de conserver les accords d'entreprise ou d'établissement conclus au niveau des entreprises de la branche, à compter du 1^{er} janvier 2011.

Il comporte une instance paritaire composée de 2 membres par organisation syndicale signataire de la présente convention, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation employeurs.

Cette instance se réunit une fois par an ; elle est administrée et animée par l'association d'employeurs, à laquelle les entreprises doivent adresser les accords collectifs visés ci-dessus. Ceux-ci sont transmis aux membres de l'observatoire.

Commission paritaire de l'emploi et de la formation (CPEF)

La composition et les attributions de la CPEF sont celles prévues à l'annexe II-A de la présente convention.

Comité paritaire de gestion de l'observatoire des métiers et des qualifications

La composition et les attributions de l'observatoire sont celles prévues à l'annexe II-A de la présente convention.

Comité paritaire de gestion du centre de formation

Le CPG du centre de formation met en œuvre les orientations en matière de formation définies par la commission paritaire de l'emploi et de la formation de la présente convention ; il pilote l'activité du centre de formation.

Il est composé de 3 membres par organisation syndicale signataire, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation employeurs.

2. Au cas où des salariés participent sur mandat de l'organisation syndicale à des réunions paritaires décidées par les signataires de la présente convention et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre lesdits signataires, il n'est effectué aucune retenue de salaire pour les heures prises sur le temps de travail à ce titre.

Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de la participation aux réunions paritaires visées au point ci-dessus.

Il en est de même des salariés désignés dans les mêmes conditions pour faire partie des commissions créées par la présente convention, son avenant et ses annexes.

3. Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche effectue annuellement le choix entre les 2 formules suivantes :

a) Fonctions syndicales temporaires

L'organisation syndicale représentative désigne parmi les salariés relevant de la branche de 2 à 6 délégués exerçant leurs fonctions dans la limite globale de 510 demi-journées ouvrées par an, par organisation syndicale représentative, et dans la limite de 255 demi-journées pour chaque délégué syndical.

Ces fonctions syndicales temporaires, en dehors de l'entreprise à laquelle ces délégués appartiennent, sont exercées sans retenue de salaire pour les heures prises sur le temps de travail à ce titre.

Les rémunérations et charges sociales correspondant au crédit d'heures ci-dessus visé sont remboursées aux entreprises dans lesquelles sont employés les délégués, pour moitié par l'AGIRC et pour moitié par l'ARRCO.

En outre, ces fédérations versent, chacune pour moitié, aux organisations ayant opté pour la formule ci-dessus décrite, une dotation annuelle de 15 000 € (valeur au 1^{er} janvier 2011 indexée sur l'évolution de la RMMG visée à l'article 7 de l'annexe IV de la présente convention).

b) Fonctions syndicales permanentes

L'organisation syndicale représentative reçoit une dotation annuelle de 70 000 € (valeur au 1^{er} janvier 2011 indexée sur l'évolution de la RMMG visée à l'article 7 de l'annexe IV de la présente convention), permettant à un délégué

d'exercer des fonctions syndicales permanentes. Cette dotation est versée par l'AGIRC et l'ARRCO, chacune pour moitié.

Si ce délégué provient d'une entreprise relevant de la présente convention, il est repris, à sa demande, par l'entreprise qu'il a quittée, dans un emploi au moins équivalant à celui occupé avant son départ.

Quelle que soit l'option adoptée, chaque organisation syndicale représentative reçoit une dotation annuelle pour frais liés aux déplacements de 8 000 € versée par l'AGIRC et l'ARRCO, chacune pour moitié (valeur au 1^{er} janvier 2011 indexée sur l'évolution du tarif des transports ferroviaires de voyageurs, source INSEE).

L'option qui prend effet au 1^{er} janvier de chaque année ainsi que les noms des délégués sont communiqués au mois de septembre N – 1 par chaque organisation syndicale au secrétariat des commissions paritaires, qui informe les entreprises auxquelles appartiennent les intéressés.

4. Des autorisations d'absence peuvent être accordées sans retenue de salaire pour le temps de travail pris pour assister aux réunions statutaires de l'organisation syndicale, de sa fédération ou du syndicat représentant la branche des IRC – au plus 2 fois par an et dans la limite de une personne par organisation syndicale et par entreprise, d'une 2^e lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse 100 personnes, d'une 3^e si l'entreprise compte plus de 1 000 personnes, d'une 4^e lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse 3 000 salariés et d'une 5^e lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse 4 000 salariés – sur justification et sous réserve que les absences n'apportent pas de gêne sensible au travail.

B. – Au plan local

1. Dans chaque entreprise ou établissement, quel qu'en soit l'effectif, il peut être constitué une section syndicale et désigné un délégué syndical par organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement.

Ce délégué syndical, désigné conformément aux dispositions légales en vigueur, bénéficie d'un crédit de 20 heures par mois pour l'exercice de sa mission.

Un représentant de la section syndicale peut être désigné par tout syndicat non représentatif ayant créé une section syndicale au sein d'une entreprise ou d'un établissement quel qu'en soit l'effectif.

Conformément à l'article L. 2142-1-1 du code du travail, il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Le représentant de la section syndicale bénéficie d'un crédit de 6 heures par mois.

Le délégué syndical et le représentant de la section syndicale bénéficient des protections et prérogatives prévues par la loi.

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 1 000 et 2 000 salariés et qui comportent au moins deux établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise, bénéficiant à ce titre d'un crédit de 10 heures par mois. Dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés, les dispositions légales s'appliquent.

2. Dans chaque entreprise, la distribution des publications syndicales et l'affichage des communications syndicales se font conformément à la loi. En particulier, un accord collectif d'entreprise peut prévoir la mise à disposition des tracts syndicaux sur l'espace intranet de l'entreprise, dans les conditions qu'il détermine.

3. La collecte des cotisations syndicales doit se faire soit par déplacement du salarié au local prévu au paragraphe 4, soit dans les locaux de travail, sans apporter de perturbation au travail.

4. Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 200 et 1 000 salariés, un local indépendant notamment de celui du comité d'entreprise, convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués, est mis à la disposition de l'ensemble des sections syndicales. Dans les entreprises de moins de 200 salariés, cette mesure dépend des possibilités de chaque entreprise. Ce local comporte les aménagements nécessaires. Les modalités d'utilisation de ce local sont fixées par accord entre la direction et les délégués syndicaux.

Dans les entreprises où il s'avère impossible de mettre à la disposition de l'ensemble des sections syndicales un local indépendant notamment de celui du comité d'entreprise, les modalités d'accès au matériel nécessaire à l'exercice des fonctions des délégués syndicaux sont déterminées par accord entre la direction et les délégués syndicaux.

Dans les entreprises de 1 000 salariés et plus, chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative doit avoir un local indépendant, convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement, selon des modalités qu'un accord collectif d'entreprise peut définir.

5. Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures de travail, suivant des modalités fixées par accord entre la direction et les délégués syndicaux.

6. Dans les entreprises de 300 salariés et plus, chaque organisation syndicale ayant au moins deux élus au comité d'entreprise peut y nommer un représentant. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement. Le représentant syndical assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise.

7. Les délégués du personnel peuvent se faire assister soit par le délégué syndical visé au paragraphe 1 ci-dessus, soit par le représentant de la section syndicale, soit par un représentant syndical extérieur à l'entreprise, dans les réunions qu'ils ont avec la direction.

8. Les salariés appelés à participer à des stages ou sessions dans le cadre des dispositions légales relatives au congé de formation économique, sociale et syndicale bénéficient du maintien intégral de leur rémunération.

9. Dans tous les cas où il est prévu par la présente convention une intervention du comité d'entreprise, et où celui-ci n'existe pas, les délégués du personnel interviennent à sa place, sauf stipulation expresse différente.

10. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient, pour exercer leurs missions, d'un stage de formation économique de 3 jours.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du temps alloué aux membres du comité d'entreprise pour l'exercice de leurs fonctions. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur.

11. Les membres suppléants du comité d'entreprise, s'ils ont une tâche spécifique à effectuer, bénéficient d'un crédit de 5 heures par mois. Dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus, qui comportent au moins deux établissements d'au minimum 50 salariés chacun, ce crédit, accordé selon les mêmes conditions, est porté à 10 heures par mois. »

Article 2

Il est créé dans le chapitre II de la convention collective nationale du 9 décembre 1993, intitulé « Droit syndical », un article 7 *bis* rédigé comme suit :

« Article 7 *bis*

Mesures visant l'amélioration du dialogue social

A. – Au plan national

Prise de mandat :

Lors de leur désignation (prise de mandat), les salariés amenés à exercer des fonctions liées à des activités syndicales de branche, dans le cadre des instances paritaires mentionnées à l'article 7, bénéficient d'une formation générale, dont le contenu est validé par le comité paritaire de gestion du centre de formation professionnelle AGIRC-ARRCO, dispensée par ledit centre et axée sur les caractéristiques historiques et contemporaines de la branche des institutions de retraite complémentaire, sur le paritarisme, ainsi que sur le rappel des enjeux économiques et sociaux auxquels la branche est confrontée.

Une telle formation, qui s'exerce sans préjudice de celle dispensée par les organisations syndicales elles-mêmes à leurs adhérents, permet au salarié nouvellement désigné de disposer des moyens d'analyse nécessaires à la compréhension de l'environnement paritaire et de ses enjeux.

B. – Au plan local

1. Egalité de traitement quant à l'accès aux actions de formation.

En vertu du principe de non-discrimination et d'égalité de traitement, les salariés mandatés bénéficient d'un accès aux actions de formation, dans le cadre des outils existants (plan de formation, DIF, CIF, professionnalisation, bilan de compétences notamment), au même titre et dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés de leur entreprise.

2. Organisation des conditions d'exercice du mandat favorisant un parcours professionnel.

Entretien de début de mandat :

Est visé par le présent paragraphe tout salarié titulaire d'un mandat désignatif ou électif au sein de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

Dès lors qu'un salarié informe son employeur de l'exercice d'un mandat au niveau de la branche ou au niveau de l'entreprise (prise de mandat ou renouvellement), le salarié mandaté bénéficie, s'il le souhaite, d'un entretien dans les conditions déterminées par l'entreprise.

L'entretien a pour objet d'examiner les incidences éventuelles de l'exercice du mandat sur l'activité professionnelle des intéressés, en particulier s'agissant de la recherche de la meilleure conciliation possible entre ladite activité professionnelle (disponibilité, charge de travail, objectifs contractuels) et l'exercice du mandat.

Au cours de cet entretien, sont rappelées les obligations liées à la confidentialité au regard de l'activité professionnelle.

Formation durant l'exercice du mandat (maintien ou acquisition des compétences) :

Durant l'exercice de leur mandat, les intéressés peuvent, à des fins de maintien, de renforcement ou d'acquisition de compétences, en lien avec leur mandat, bénéficier, en accord avec leur employeur, d'une action de formation, selon des modalités déterminées par l'entreprise.

Evolution salariale :

Les salariés élus et mandatés bénéficient d'une évolution de salaire comparable à celle des autres salariés de l'entreprise placés dans une situation de travail identique.

A cette fin, une comparaison est effectuée tous les 5 ans avec les évolutions de la rémunération des salariés de l'entreprise se trouvant dans la même classe d'emploi lors du début du mandat.

Les intéressés, y compris ceux dont le mandat a pris fin durant cette période, bénéficient, outre des augmentations prévues par la convention collective au cours des 5 années sur lesquelles porte la comparaison, de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés de l'entreprise relevant de la classe d'emploi sur laquelle porte la comparaison.

Reprise d'activité, valorisation des acquis de l'expérience syndicale :

Les entreprises favorisent, dans toute la mesure du possible, la prise en compte des compétences qui ont pu être acquises dans l'exercice du mandat.

A cet égard, les entreprises sont incitées à développer des mesures d'accompagnement des démarches de validation des acquis de l'expérience (aide à la constitution du dossier, par exemple), engagées par les salariés qui ont exercé, pendant au moins 4 ans au sein de l'entreprise, un mandat électif ou désignatif.

Ces mesures se traduisent par une prise en charge financière des frais pédagogiques ainsi que du maintien de salaire durant l'éventuel temps d'absence lié à la réalisation de la VAE. »

Article 3

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2011, sans préjudice des dispositions plus favorables contenues dans les accords collectifs d'entreprise. Il fera l'objet d'une demande d'extension pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du 9 décembre 1993, puis d'élargissement aux institutions de prévoyance telles que visées par l'arrêté du 31 janvier 1995 portant élargissement de ladite convention.

Fait à Paris, le 15 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

AEGPIRC.

Syndicats de salariés :

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SPOR CFTC ;

IPRC CFE-CGC.

Brochure n° 3059

Convention collective nationale

IDCC : 478. – **SOCIÉTÉS FINANCIÈRES**

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX CONGÉS EXCEPTIONNELS

NOR : ASET1150206M

IDCC : 478

Entre :

L'ASF,

D'une part, et

La CFTC banques ;

La FSPBA CGT ;

La FEC CGT-FO ;

La CFDT banques ;

La CFTC banques ;

Le SNB CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

A compter du 1^{er} janvier 2011, les dispositions de l'article 30 du livre I^{er}, titre III, chapitre V, section 2, de la convention collective des sociétés financières sont les suivantes :

Section 2

Congés exceptionnels

« Article 30

1. Droits et prolongations éventuelles

Droit à congés exceptionnels

Toutes les catégories de personnel bénéficient, sur justification, et quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise, d'un droit à congés exceptionnels à l'occasion des événements visés dans le tableau ci-après. Ces congés, tels que définis dans la colonne A, ne s'imputent pas sur les congés annuels et n'entraînent aucune réduction d'appointement.

Prolongations éventuelles

Pour certains des congés exceptionnels visés à l'alinéa précédent, une prolongation peut être accordée, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise, dans les limites prévues dans la colonne B ci-après. Les jours de congés supplémentaires ainsi accordés ne s'imputent pas sur les congés annuels. Ils n'entraînent aucune réduction d'appointement après 1 an d'ancienneté pour les cas visés sous le paragraphe *a* de cette colonne B. Ils n'entraînent aucune réduction d'appointement, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise, pour les cas visés sous le paragraphe *b* de la même colonne.

	A Droit à congés exceptionnels sans réduction d'appointement	B Prolongation éventuelle sans réduction d'appointement après 1 an d'ancienneté
Mariage ou Pacs du salarié	4 jours ouvrés	+ 6 jours ouvrés
Naissance d'un enfant du salarié* ou adoption d'un enfant par le salarié*	3 jours ouvrés	+ 1 jour ouvré
Mariage d'un enfant du salarié	1 jour ouvré	+ 1 jour ouvré
(*) Il s'agit du salarié ne bénéficiant pas du congé de maternité ou du congé d'adoption.		

	A Droit à congés exceptionnels sans réduction d'appointement	B Prolongation éventuelle sans réduction d'appointement quelle que soit l'ancienneté
Décès du conjoint du salarié ou du partenaire du salarié en cas de Pacs	4 jours ouvrés	+ 3 jours ouvrés
Décès d'un enfant du salarié, de son conjoint ou de son partenaire en cas de Pacs	4 jours ouvrés	+ 3 jours ouvrés
Décès du père ou de la mère du salarié	2 jours ouvrés	
Décès d'un frère ou d'une sœur du salarié	1 jour ouvré	+ 1 jour ouvré
Décès du beau-père ou de la belle-mère du salarié	1 jour ouvré	

2. Possibilités

D'autre part, des congés exceptionnels peuvent être accordés sur justification à toutes les catégories de personnel à l'occasion des événements visés ci-après, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise et sans s'imputer sur les congés annuels. Ils n'entraînent aucune réduction d'appointement après 1 an d'ancienneté pour les cas visés sous le paragraphe *a*. Ils n'entraînent aucune réduction d'appointement, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise, pour ceux visés sous le paragraphe *b*.

a) Sans réduction d'appointement après 1 an d'ancienneté :

- mariage d'un ascendant du salarié : 2 jours ouvrés ;
- mariage d'un descendant du salarié autre qu'au 1^{er} degré : 2 jours ouvrés ;
- mariage d'un frère ou d'une sœur du salarié : jour du mariage ;
- déménagement du salarié : 1 jour ouvré ou 2 jours ouvrés ;
- examen professionnel du salarié : veille et jour de l'examen.

b) Sans réduction d'appointement quelle que soit l'ancienneté :

- décès d'un ascendant du salarié autre qu'au 1^{er} degré : 2 jours ouvrés ;
- décès d'un descendant du salarié autre qu'au 1^{er} degré : 2 jours ouvrés. »

Fait à Paris, le 17 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011
(CHAMPAGNE-ARDENNE)

NOR : ASET1150187M
IDCC : 2614

Entre :

La FRTTP Champagne-Ardenne,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour 2011, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des travaux publics sont les suivantes :

A : 17 740 € ;

B : 18 350 € ;

C : 20 100 € ;

D : 22 150 € ;

E : 23 940 € ;

F : 26 945 € ;

G : 30 000 € ;

H : 32 180 €.

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

F : 30 987 € ;

G : 34 500 € ;

H : 37 007 €.

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes du département de la Marne, lieu des signatures.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 14 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011
(CHAMPAGNE-ARDENNE)

NOR : ASET1150184M
IDCC : 1702

Entre :
La FRTP Champagne-Ardenne,
D'une part, et
La CFDT ;
La CGT-FO,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour 2011, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics, comme indiqué à l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, sont les suivantes :

Base : 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
I	1	100	17 660
	2	110	17 810
II	1	125	18 420
	2	140	20 525
III	1	150	21 710
	2	165	23 990
IV		180	25 990

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à

l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes du département de la Marne, lieu des signatures.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 14 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2011
(CHAMPAGNE-ARDENNE)

NOR : ASET1150185M
IDCC : 1702, 2614

Entre :

La FRTTP Champagne-Ardenne,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers de travaux publics de la région Champagne-Ardenne applicables à partir du 1^{er} janvier 2010 sont fixés comme suit :

1. Indemnité de repas : 10,00 €.
2. Indemnité de frais de transport :
 - Zone 1 : 2,50 € ;
 - Zone 2 : 5,69 € ;
 - Zone 3 : 8,00 € ;
 - Zone 4 : 10,52 € ;
 - Zone 5 : 12,78 €.
3. Indemnité de trajet :
 - Zone 1 : 1,92 € ;
 - Zone 2 : 3,66 € ;

Zone 3 : 4,82 € ;

Zone 4 : 5,92 € ;

Zone 5 : 8,59 €.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacement prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes du département de la Marne, lieu des signatures.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 14 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION,
DE LA PÊCHE, DE LA RURALITÉ
ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/7

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Conserveries (coopératives et SICA) : avenant n° 114 du 21 septembre 2010.....	87
Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux : avenant n° 115 du 9 novembre 2010	89
Crédit agricole : avenant du 1^{er} décembre 2010 à l'accord du 13 janvier 2000 relatif au travail à temps partiel.	92
Crédit agricole : avenant du 1^{er} décembre 2010 à l'accord du 13 janvier 2000 relatif au temps de travail.....	93

Brochure n° 3607

Convention collective nationale

**IDCC : 7003. – CONSERVERIES
COOPÉRATIVES ET SICA**

AVENANT N° 114 DU 21 SEPTEMBRE 2010

NOR : AGRS1197015M

IDCC : 7003

Entre :

La FELCOOP,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCOA CFE-CGC ;

L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} octobre 2010, pour 151,67 heures par mois (35 heures hebdomadaires), les salaires mensuels minima sont définis comme suit :

(En euros.)

ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL
A1	1 353,80
A2	1 363,84
B1	1 382,11
B2	1 395,40
C1	1 414,25
C2	1 440,88
C3	1 465,11
C4	1 492,12
D1	1 529,37
D2	1 562,50
D3	1 631,12
D4	1 725,51
E1	1 794,97
E2	1 887,84
E3	2 035,21

ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL
E4	2 166,98
F	2 358,01
G	3 320,14

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 21 septembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3616

Convention collective nationale

IDCC : 7002. – **COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES,
DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION
DU BÉTAIL ET D'OLÉAGINEUX**

AVENANT N° 115 DU 9 NOVEMBRE 2010

NOR : AGRS1197016M

IDCC : 7002

Entre :

La COOP de France, métiers du grain ;

La COOP de France, nutrition animale,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCOA CFE-CGC ;

L'UNSA2A,

D'autre part,

PRÉAMBULE

Considérant que :

Dans le cadre de l'article 16 de la loi Fillon du 23 août 2003, l'avenant n° 102 du 12 janvier 2004 a autorisé la mise à la retraite avant 65 ans d'un salarié à l'initiative de l'employeur ;

Cet accord dérogatoire a fixé les contreparties en termes de formation professionnelle du public des seniors ;

Cette dérogation a été prévue pour une durée déterminée initiale de 3 ans à compter de l'extension de l'avenant renouvelable par tacite reconduction pour une durée expirant au plus tard le 31 décembre 2008,

les partenaires sociaux se sont engagés à se rencontrer au plus tard le 30 septembre 2007 afin d'examiner une prolongation éventuelle de cette dérogation pour une nouvelle période.

Aucune des organisations syndicales d'employeurs ou de salariés n'ayant pris l'initiative d'une réunion, l'avenant n° 102 est devenu à durée indéterminée.

Toutefois, la loi de financement de sécurité sociale pour 2008 a supprimé à compter du 1^{er} janvier 2010 la possibilité de mettre à la retraite un salarié avant 65 ans.

En conséquence, les 6 premiers paragraphes de l'article 1.1 et l'article 1.3 de l'avenant n° 102 sont abrogés à cette même date, la mise en place de ce fonds étant directement liée à la possibilité de mettre à la retraite un salarié avant l'âge de 65 ans.

Dans un contexte où l'on s'oriente vers une augmentation de la durée d'activité des salariés, les partenaires sociaux ont estimé nécessaire de pérenniser la contribution à la formation professionnelle des seniors instituée par l'article 1.3 susvisé,

les partenaires sociaux ont convenu et arrêté ce qui suit.

Article 1^{er}

Pérennisation d'un fonds mutualisé au titre de la formation professionnelle des seniors

Les entreprises relevant de la convention collective nationale « V branches » décident de mutualiser auprès de l'OPCA2 0,10 % de la masse salariale au titre de la formation professionnelle du public des salariés de plus 47 ans.

Ce financement s'ajoutera aux obligations légales et conventionnelles. Il est à valoir sur toute évolution d'origine légale ou conventionnelle en matière de formation. En fonction de l'évolution de la réglementation, les partenaires sociaux étudieront toute opportunité pour attribuer ce financement à une autre enveloppe plus appropriée si nécessaire.

Ce taux s'appliquera à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale « V branches » quel que soit leur effectif.

Ce taux sera assis sur les rémunérations brutes des salariés selon la même méthodologie que celle utilisée pour le calcul des différentes cotisations de formation professionnelle.

Article 2

Gestion du fonds mutualisé par l'OPCA2

Les entreprises « V branches » relèvent du champ d'application de l'accord collectif CFCA du 5 décembre 1994 portant création d'un fonds d'assurance formation de la coopération agricole dénommé « OPCA2 ».

Conformément aux articles 4.2 de cet accord et 9 des statuts de l'OPCA2, les parties signataires sollicitent auprès de l'OPCA2 la création d'une section professionnelle paritaire.

Article 3

Utilisation des fonds mutualisés

Les fonds mutualisés par la branche seront utilisés en faveur du public des salariés visés à l'article 1^{er} en vue :

- de maintenir leur employabilité ;
- de conforter les compétences des salariés à leur poste ;
- de favoriser l'évolution de leur emploi.

En outre, ces fonds pourront être utilisés pour des actions de formation destinées à accompagner la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans les coopératives.

Article 4

Consultation des institutions représentatives du personnel

La formation du public visé à l'article 1^{er} fera l'objet d'une consultation annuelle spécifique des institutions représentatives du personnel.

Article 5

Entrée en vigueur

Le fonds visé ci-dessus sera alimenté, pour la première fois, à partir du budget formation assis sur les salaires de l'année 2010.

Le présent accord est conclu sous la condition suspensive de l'approbation de la demande de constitution d'une section professionnelle par le conseil d'administration de l'OPCA2, en application de l'article 9 des statuts.

Article 6

Durée. – Révision. – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- la demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés ;
- les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision ;
- les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient ;
- le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 7

Dépôt. – Extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 9 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 7501. – CRÉDIT AGRICOLE
(13 janvier 2000)**

(Etendue par arrêté du 7 mars 2000,
Journal officiel du 12 mars 2000)

AVENANT DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2010
À L'ACCORD DU 13 JANVIER 2000 RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : *AGRS1197018M*
IDCC : *7501*

Entre :

La FNCA,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNECA CGC ;

Le SNIACAM ;

La FEC FO ;

L'UNSA CA ;

L'US SUD CAM,

D'autre part,

L'accord sur le travail à temps partiel au Crédit agricole, en date du 13 janvier 2000, avait été conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2000 ;

Vu les avenants du 22 octobre 2002, du 9 novembre 2005, du 27 novembre 2008 et du 15 décembre 2009,

il a été convenu ce qui suit :

- de reconduire l'accord sur le travail à temps partiel, dans la rédaction issue de ces avenants, pour une durée de 1 an, soit du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011 ;
- de remplacer, dans l'article 16 de l'accord susvisé (« La formation professionnelle »), la référence à l'accord sur la formation professionnelle du 30 novembre 2007, par celle à « l'accord de branche sur la formation professionnelle dans les caisses régionales » ;
- de se réunir 6 mois avant le terme prévu pour examiner les modalités d'une éventuelle reconduction.

Fait à Paris, le 1^{er} décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 7501. – CRÉDIT AGRICOLE
(13 janvier 2000)**

(Etendue par arrêté du 7 mars 2000,
Journal officiel du 12 mars 2000)

**AVENANT DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2010
À L'ACCORD DU 13 JANVIER 2000 RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL**

NOR : *AGRS1197017M*
IDCC : *7501*

Entre :

La FNCA,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

Le SNECA CGC ;

Le SNIACAM ;

La FEC FO ;

L'UNSA CA,

D'autre part,

Vu l'accord sur le temps de travail en date du 13 janvier 2000 ;

Vu l'avenant du 15 décembre 2009 ayant reconduit et modifié l'annexe II à la convention collective du Crédit agricole, intitulée « Durée et organisation du temps de travail », créée par l'accord susvisé, jusqu'au 31 décembre 2010, il est convenu de reconduire cet avenant pour une durée de 1 an, soit du 1^{er} janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2011.

Fait à Paris, le 1^{er} décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110070-000211

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
