

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° 2011/17 DU 21 MAI 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 ...	137

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/17

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Automobile : accord du 26 janvier 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la mixité des emplois	4
Bâtiment (Bretagne [ETAM]) : accord du 28 octobre 2010 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011...	10
Bâtiment (Bretagne [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 28 octobre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	12
Bâtiment (Bretagne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 28 octobre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	14
Bâtiment (Bretagne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 28 octobre 2010 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2011.....	16
Bâtiment (Bretagne [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 28 octobre 2010 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2011.....	18
Bâtiment (Pays de la Loire [ETAM]) : accord du 13 janvier 2011 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2011	20
Bâtiment (Pays de la Loire [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 13 janvier 2011 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2011	22
Bâtiment et travaux publics (Pays de la Loire) : accord du 13 janvier 2011 relatif à l'indemnité de maître d'apprentissage confirmé au 1 ^{er} juillet 2011.....	24
Blanchisserie, laverie, location de linge : accord du 27 janvier 2011 relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise.....	26
Céramique (industries) : avenant n° 41 du 21 janvier 2011 relatif aux classifications des personnels ouvriers et ETAM	29
Céramique (industries) : avenant n° 42 du 21 janvier 2011 relatif aux salaires mensuels conventionnels	31
Electricités et gazières (industries) : accord du 7 mars 2011 relatif à l'aide aux frais d'études	37
Fleuristes et animaux familiers : accord du 27 janvier 2011 relatif aux frais de santé.....	41
Fleuristes et animaux familiers : avenant n° 11 du 27 janvier 2011 à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance.....	50
Imprimeries (labour et industries graphiques) : accord du 24 janvier 2011 relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise.....	52
Maisons d'étudiants : avenant n° 43 du 6 décembre 2010 relatif à la valeur annuelle du point	55
Maisons d'étudiants : avenant n° 44 du 6 décembre 2010 indiquant la liste des textes caducs.....	56
Maisons d'étudiants : avenant n° 45 du 6 décembre 2010 à l'avenant n° 40 du 15 octobre 2009 relatif à la prime d'ancienneté.....	57
Métallurgie (Aisne) : accord du 11 février 2011 relatif aux garanties de rémunération effective, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances	59
Métallurgie (Deux-Sèvres) : avenant du 28 janvier 2011 relatif à la prévoyance.....	62
Papiers-cartons (production et transformation [OETAM]) : accord du 13 décembre 2010 relatif à la classification professionnelle.....	64

	Pages
Pâtisserie : avenant n° 72 du 18 janvier 2011 relatif au régime de prévoyance	73
Plasturgie : accord du 8 décembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.....	76
Récupération (industries du commerce) : accord du 11 janvier 2011 relatif aux congés pour événements familiaux.....	82
Récupération (industries et commerce) : avenant n° 6 du 11 janvier 2011 portant modification de l'accord prévoyance du 9 avril 2008	83
Retraite et prévoyance (cadres et non cadres) : accord du 18 mars 2011 relatif aux retraites complémentaires AGIRC, ARRCO et AGFF	86
Sport : avenant n° 53 du 15 décembre 2010 relatif aux certificats de qualification professionnelle de l'annexe I de la convention.....	91
Sport : avenant n° 54 du 15 décembre 2010 relatif aux certificats de qualification professionnelle de l'annexe I de la convention.....	92
Sport : avenant n° 55 du 15 décembre 2010 relatif aux certificats de qualification professionnelle de l'annexe I de la convention.....	93
Sport : avenant n° 56 du 10 février 2011 relatif aux certificats de qualification professionnelle de l'annexe I de la convention	94
Thermiques (équipements) : accord du 13 décembre 2010 relatif à la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	95
Transport aérien (personnel au sol) : avenant du 17 février 2011 à l'accord du 30 juillet 2010 relatif à l'indemnisation des heures chômées	97
Transports routiers : accord du 1 ^{er} février 2011 relatif à la formation professionnelle	99

Brochure n° 3034

Convention collective nationale
IDCC : 1090. – **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**
(Commerce et réparation de l'automobile,
du cycle et du motocycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs)

ACCORD DU 26 JANVIER 2011
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
ET À LA MIXITÉ DES EMPLOIS

NOR : ASET1150547M
IDCC : 1090

Entre :

Le CNPA ;

La FFC ;

La FNAA ;

La FNCRM ;

L'UNIDEC ;

Les professionnels du pneu ;

Le GNESA ;

Le SNCTA,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CSNVA ;

La FGMM CFDT,

D'autre part,

Vu le code du travail, notamment les articles L. 2241-3 relatif à la négociation triennale de branche en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et L. 2241-9 relatif à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;

Vu l'article 1.17 « Egalité professionnelle entre hommes et femmes » de la convention collective ;

Vu la délibération paritaire n° 3-09 du 28 mai 2009 relative à la situation comparée des hommes et des femmes dans les rapports de branche 2008 et 2009 ;

Vu l'analyse du rapport de branche 2008 au regard des négociations sur l'égalité professionnelle, réalisée notamment lors de la CPN du 24 mars 2010 ;

Partageant les préoccupations exprimées par les organisations patronales et syndicales interprofessionnelles en matière d'égalité professionnelle et de mixité des emplois, facteurs d'efficacité économique et sociale dans un pays développé,

Considérant que la mixité dans l'entreprise est un réel stimulateur de performances ;

Considérant leur souhait que les entreprises des services de l'automobile se préparent dès à présent à intégrer davantage les talents féminins, et à assimiler à cet effet la culture et la pratique de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

Considérant que dans les services de l'automobile, secteur d'activité essentiellement composé de PME et de TPE, l'accord de branche est un moyen adapté pour définir des actions propres à faciliter l'accès des femmes aux divers métiers concernés, à leur permettre d'élargir et de diversifier leurs choix professionnels, et à mieux concilier la vie familiale avec la vie professionnelle ;

Considérant que ces actions ne pourront être utilement définies que si les partenaires sociaux privilégient une approche qualitative, cette démarche supposant elle-même que les diagnostics d'ores et déjà disponibles dans le domaine de l'emploi féminin soient approfondis grâce aux outils d'observation dont la branche s'est dotée ;

Conscientes toutefois que la mobilisation des partenaires sociaux en faveur de la mixité ne produira d'effets que progressivement, et à condition qu'elle soit accompagnée et soutenue par tous les acteurs privés ou publics intervenant notamment dans les secteurs des médias et de la communication, de l'enseignement et de l'orientation scolaire, et de la formation professionnelle,

il a été convenu de procéder aux analyses qui suivent, et de prendre les dispositions qui en découlent.

I. – SITUATIONS COMPARÉES DES FEMMES ET DES HOMMES

I.1. Analyse des données statistiques disponibles sur l'emploi féminin dans les services de l'automobile

En 2009, 97 000 femmes (23 % du total) travaillent dans les services de l'automobile, ce qui représente :

- autour de 20 % des effectifs, dans les activités qui emploient la plupart des ouvriers : commerce et réparation automobile, deux roues motorisés et cycles, démonteurs et recycleurs de véhicules, soit plus de 80 % des salariés de la branche ;
- autour de 40 % des effectifs dans les activités de location d'automobiles et de stations-service ;
- 50 % dans les écoles de conduite.

La part de l'effectif féminin est en augmentation du fait d'un taux d'embauche de femmes supérieur à 30 %. La féminisation des embauches est plus forte dans les métiers de service (50 % à 60 % dans les stations-service, le contrôle technique, les écoles de conduite) que dans le commerce et la réparation (20 % à 30 %), le taux de sorties d'entreprises restant stable par ailleurs, sans différence significative selon le sexe.

Une première analyse des données issues des rapports de branche 2007 et 2008 au regard des négociations sur l'égalité professionnelle a permis d'identifier quelques éléments de différenciation – entre les femmes et les hommes –, face aux métiers des services de l'automobile, tels que l'orientation des femmes et leur accès aux fonctions de responsabilité, ou l'image masculine des métiers et de leur environnement.

Les femmes représentaient 18 % de la masse salariale en 2008. Le décalage par rapport à la proportion des effectifs qu'elles représentent (23 %) doit tenir compte de l'importance du temps partiel administratif dans les TPE. En effet les écarts entre hommes et femmes sont plutôt moins marqués dans les activités de service à dominante « employés », comme stations-service, location de courte durée, parcs de stationnement.

L'écart moyen entre les rémunérations masculines et féminines est plus marqué chez les cadres (13 %) que dans la maîtrise (8,5 %) et chez les ouvriers-employés (9,1 %). Un rattrapage plus important est constaté dans le commerce (+ 7 % en 2008 contre + 1,5 %) et la réparation automobile (+ 6 % contre + 2 %).

I.2. Analyse des comportements professionnels

Au plan interprofessionnel, les emplois féminins sont souvent concentrés dans certains domaines, notamment les services administratifs, les services aux personnes et aux entreprises, ce qui peut s'expliquer en partie par l'orientation scolaire des jeunes femmes. En effet cette orientation est différente de celle des jeunes hommes, indépendamment du diplôme, des souhaits et des capacités, en raison des attitudes et des représentations des familles et du système éducatif.

La proportion de femmes dans les emplois spécifiques, notamment de l'après-vente automobile qui comportent des contraintes physiques particulières, est très faible, ce qui rend difficiles les comparaisons poste par poste. D'autre part les femmes ont souvent tenu des emplois parmi les moins techniques et/ou les moins qualifiés dans la branche. Elles sont, de ce fait, moins nombreuses dans les emplois les plus qualifiés qui sont, par nature, mieux rémunérés. Cet écart implique, arithmétiquement, que le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes. Si l'on peut penser que cette disparité dans les emplois occupés tend à diminuer, elle est encore présente et constitue l'une des causes de l'écart des salaires moyens, notamment au niveau de l'encadrement.

Le repérage des écarts de rémunération concerne donc essentiellement les métiers dans lesquels la proportion d'hommes et de femmes est équilibrée. Dans ces derniers, mentionnés au I.1 (location, stations-service, écoles de conduite), les seuls écarts significatifs de rémunération repérables en l'état des statistiques disponibles concernent les cadres et, dans une moindre mesure, la maîtrise.

I.3. Approfondissement des analyses

Faisant suite à l'interdiction légale de toute discrimination liée au sexe, l'objectif principal du présent accord est de conduire les entreprises à supprimer les écarts de rémunération lorsqu'ils sont constatés. Ceux-ci doivent donc être

mieux mesurés, pour distinguer les différences d'ordre sociologique ou comportemental des discriminations proprement dites. Dans un premier temps, l'observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA) sera donc mobilisé pour faire un état des lieux approfondi et cibler ces différences.

Les partenaires sociaux sont convaincus que les différences liées au parcours scolaire, à la nature des responsabilités confiées ou revendiquées, ou aux contraintes de la vie familiale, ne pourront s'estomper que progressivement. Une évolution réelle de la situation dans le sens souhaité par le législateur dépendra pour beaucoup de la perception qu'ont les employeurs, les familles, les éducateurs, et les salariées elles-mêmes du rôle des femmes dans l'entreprise.

Toutefois l'action des entreprises dans un sens positif doit pouvoir accélérer cette évolution. Les partenaires sociaux conviennent donc dès à présent de réexaminer la situation, dans les conditions fixées au point IV.2, en vue de tirer les conséquences des analyses visées au point I.4 et de préconiser consécutivement des objectifs chiffrés et datés.

I.4. Orientation des travaux de l'OBSA dès 2011

I.4.1. Identification des comportements professionnels sexués :

- images historiques des métiers et des rôles respectifs des femmes et des hommes, et incidence de ces images sur les décisions individuelles ou collectives dans la carrière professionnelle ;
- éléments objectifs pouvant constituer un attrait ou un frein, respectivement, pour l'accès des femmes et des hommes à certains emplois ou à certaines responsabilités ;
- facteurs objectifs et subjectifs pouvant amener les hommes ou les femmes chargés de recrutement, à choisir, entre deux personnes répondant aux exigences de l'emploi, tel ou tel sexe en fonction de la nature et du contexte du poste à pourvoir ;
- différences entre les contraintes respectives des hommes et des femmes, quant à leurs objectifs de carrière et à leur réussite professionnelle, et incidence de ces différences sur leurs choix respectifs en matière de formation professionnelle, de mobilité ou de promotion ;
- écarts du taux de féminisation selon les qualifications professionnelles, et origines possibles de ces écarts.

I.4.2. Identification des facteurs d'écarts de rémunération moyenne dans les emplois mixtes :

- étude des rémunérations effectives pratiquées dans les entreprises, associées à des critères objectifs ;
- analyse de l'incidence de ces facteurs sur les écarts de rémunération moyenne entre les hommes et les femmes ; sur la base d'un échantillon anonyme et comportant des déterminants objectifs suffisamment homogènes pour être fiables et identiques d'une entreprise à l'autre, l'OBSA isolera les critères ayant le plus de poids dans la détermination des rémunérations en général, et identifiera ceux qui engendrent d'éventuels écarts entre les femmes et les hommes ;
- les données par sexe recueillies pour chacun des échelons et niveaux de référence porteront sur l'âge (courbe : âge/diplôme/carrière/formation), l'ancienneté dans l'entreprise, le salaire mensuel de base pour une durée du travail donnée, les compléments de salaire s'ajoutant au salaire de base, le salaire annuel, le mode de rémunération (base horaire ou forfait).

Ces diverses analyses diligentées par l'OBSA seront croisées avec les informations recueillies par l'observatoire de la négociation collective visé à l'article 12 de l'accord paritaire national du 23 juin 2010 relatif au développement du dialogue social. Les diagnostics des écarts éventuels de rémunération, réalisés conformément à la loi, seront ainsi alimentés par les données issues des rapports de situation comparée réalisés dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

II. – ENCOURAGEMENT DE LA MIXITÉ DES EMPLOIS

II.1. Actions de communication

Les établissements publics ou privés d'enseignement scolaire et d'enseignement supérieur, ainsi que les centres de formation d'apprentis, jouent un rôle majeur dans la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'orientation professionnelle des jeunes.

Les parties signataires encouragent les centres de formation d'apprentis à mettre en œuvre une éducation aux choix professionnels qui participe à une représentation plus équilibrée entre les hommes et les femmes dans les filières de formation et les métiers.

Elles souhaitent renforcer les actions en direction des collèges, des lycées et des universités, destinées à favoriser l'accueil des jeunes, et particulièrement des jeunes femmes dans les entreprises de la branche, à l'occasion de visites d'information, de séquences d'observation et de stages en entreprise, prévus dans le cadre de l'enseignement général, professionnel et technologique.

Elles encouragent ces établissements à organiser des journées « portes ouvertes » dans leurs locaux, afin de provoquer des rencontres entre les salariés et le public, et de permettre aux femmes de découvrir nos métiers. Ces initiatives permettront de sensibiliser les enseignants à ces questions.

Elles recommandent à leurs représentants dans les commissions professionnelles consultatives (CPC) des ministères en charge de l'éducation nationale et de l'économie, d'intégrer cette problématique dans leurs travaux au sein desdites commissions.

L'ANFA proposera un certain nombre d'actions à réaliser dans les domaines ci-dessus, tant sur le plan national qu'au niveau de ses délégations régionales.

II.2. Actions de formation prioritaires

Les femmes sont incluses à titre prioritaire dans certains dispositifs de branche, ponctuels ou permanents, mis en place par l'ANFA pour le développement de la formation professionnelle, des diagnostics de compétence et de la professionnalisation. Les parties soussignées soulignent l'importance, tant pour les entreprises que pour les organismes de formation, de privilégier l'accès des femmes aux actions de formation, au sein des populations prioritaires, en particulier pour :

- les actions qui visent à l'acquisition ou au renforcement des qualifications de maîtrise et d'encadrement ;
- les actions qui concernent les entreprises de moins de 10 salariés.

II.3. Actions au niveau de l'entreprise

Les parties soussignées recommandent aux entreprises de la branche de mettre en œuvre des rencontres, sur le lieu de travail, entre leurs salariés et le public. Ces rencontres permettront, en particulier, de sensibiliser les éventuelles candidates, et plus généralement leur environnement familial, à l'intérêt et aux perspectives offertes dans le secteur professionnel.

Les entreprises veilleront à ce que leur processus de recrutement, qu'il soit externe ou dans le cadre de la mobilité interne, se déroule dans les mêmes conditions pour les femmes comme pour les hommes. Au cours de l'entretien d'embauche, les informations demandées sous quelque forme que ce soit au candidat à un emploi ou à un stage devront avoir pour seule finalité d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé et présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes professionnelles.

Les entreprises veilleront à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents. En ce qui concerne le déroulement des carrières, elles s'attacheront à vérifier, en lien avec les représentants du personnel lorsqu'il en existe, que le taux des promotions des hommes et des femmes ayant le même classement tend à être identique dans la durée.

Si l'entreprise a la responsabilité de veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la direction et le personnel d'encadrement ont un rôle important à jouer pour promouvoir cette égalité. A cet effet, les entreprises sont encouragées à insérer dans leur plan de formation, un module destiné aux salariés de l'encadrement et ayant pour objectif de sensibiliser ces derniers aux difficultés liées à l'intégration des femmes, et à mettre en valeur la mixité comme facteur de performance et de compétitivité pour les entreprises.

Le GNFA proposera aux entreprises, avec le concours de l'ANFA, des modules de sensibilisation adaptables aux diverses situations rencontrées (selon le type d'activité de l'entreprise et selon les personnels encadrés), qu'elle diffusera par tous moyens appropriés.

III. – MESURES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

III.1. Organisation du travail

La salariée enceinte peut demander à bénéficier d'un horaire à temps partiel dans un cadre hebdomadaire. L'employeur ne peut refuser une telle demande que s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. En cas de désaccord sur l'accès de la salariée au temps partiel ou sur les modalités de la réduction d'horaire, l'employeur sollicite l'avis du médecin du travail.

Un accord écrit entre l'employeur et la salariée fixe les dates de début et de fin de la période de travail à temps partiel, et l'horaire hebdomadaire correspondant. Le maintien du salaire pendant le congé de maternité, ainsi que l'indemnisation du congé au titre du régime de prévoyance obligatoire, sera calculé sur la base du salaire mensuel perçu avant le passage à temps partiel.

Durant le congé de maternité ou d'adoption, ou le congé parental d'éducation, l'employeur communiquera, au fur et à mesure de leur publicité, au salarié qui en aura fait la demande, les informations sur la marche de l'entreprise diffusées aux autres salariés de l'entité à laquelle appartient ce dernier. Au retour du salarié dans l'entreprise, l'employeur mettra à sa disposition, en vue de faciliter sa reprise d'activité, les informations sur la marche de l'entreprise, du service ou du poste de travail, qui ont été diffusées collectivement pendant son absence.

III.2. Rémunération

III.2.1. Bénéfice des augmentations salariales pendant l'absence liée à la maternité ou à l'adoption

Le champ d'application des mesures collectives – générales ou catégorielles – d'augmentation des rémunérations, résultant d'un accord collectif ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne peut exclure les salariés au motif que ceux-ci sont en congé de maternité ou d'adoption, ou qu'ils ont bénéficié d'un tel congé. En conséquence, lorsqu'un salarié en cours de congé de maternité ou d'adoption est compris dans le champ d'application d'une mesure collective d'augmentation des rémunérations, cette mesure s'applique à lui à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés visés par la mesure considérée.

Par ailleurs et à défaut d'accord d'entreprise spécifique, lorsque l'employeur décide ou est tenu d'appliquer, au titre d'une période de référence donnée, des mesures individuelles d'augmentation des rémunérations, soit pour l'entreprise tout entière, soit pour certaines catégories de salariés, les salariés en cours de congé de maternité ou d'adoption à la date de la décision de l'employeur ou de l'application de la mesure, ou ayant bénéficié d'un tel congé au cours de la période de référence considérée, bénéficient, s'ils sont compris dans le champ d'application de ces mesures indivi-

duelles, d'une augmentation individuelle qui ne peut être inférieure au taux moyen d'augmentation des rémunérations, résultant desdites mesures individuelles.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent aux salariés à temps plein comme à ceux à temps partiel. L'employeur s'assure que les salariés à temps partiel bénéficient d'augmentations conformes aux dispositions ci-dessus.

Si besoin est, l'employeur prévoit dans le budget de l'entreprise les provisionnements nécessaires pour assurer le respect des dispositions qui précèdent.

III.2.2. Base de calcul des augmentations de salaire

Sont concernées les augmentations du salaire de base, à l'exclusion de celles liées à une promotion entraînant un changement de catégorie.

Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentation sont inclus dans le calcul de la moyenne des augmentations à appliquer.

Les salariés de la même catégorie sont ceux relevant du même positionnement dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi que la personne salariée à la date de son départ en congé de maternité ou d'adoption. S'il n'y a pas au moins 5 personnes dans ce cas, seront prises en compte les augmentations des salariés relevant de la même catégorie (ouvriers-employés, maîtrise, cadres) ; s'il n'y a pas au moins 5 personnes relevant d'une même catégorie, seront prises en compte les augmentations de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

III.3. Ancienneté

Pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise au sens de l'article 1.13 de la convention collective, il sera tenu compte :

- de la durée totale du congé parental d'éducation, qu'il suspende l'exécution du contrat de travail ou qu'il soit à temps partiel ;
- de la durée du congé de présence parentale visé aux articles L. 1225-62 et suivants du code du travail.

III.4. Formation professionnelle

Les entreprises sont invitées à demander que l'offre des prestataires de formation prenne en compte les contraintes des salariés liées à la charge d'enfants en bas âge, et à accorder à ces salariés une priorité d'accès à des sessions de formation dont les dates et les horaires permettent de concilier le temps consacré à la formation et celui destiné à l'exercice de la parentalité.

Les parties signataires rappellent, à cet égard, que la formation ouverte à distance peut largement contribuer à faciliter la conciliation entre la vie familiale et l'accès à la formation professionnelle. Elles recommandent aux organismes de formation de la branche à poursuivre leurs investissements à cet égard.

Le congé de maternité ou d'adoption ne doit pas conduire à un gel des droits du salarié en matière de formation. Conformément à l'article 1.13 de la convention collective et au point III.3, la période de suspension du contrat de travail au titre d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé de paternité, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation.

Lorsqu'un salarié est amené à démissionner pour suivre son conjoint pour des raisons professionnelles, il bénéficie, à sa demande, de la portabilité du droit individuel à la formation, en application de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail.

Les salariés qui reprennent une activité au terme d'un congé parental d'éducation ou d'un travail à temps partiel pour élever un enfant bénéficiant, à leur demande, d'un entretien avec leur employeur en vue de leur orientation professionnelle, visant, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, à déterminer leurs besoins en formation et à leur proposer, si cela se révèle nécessaire, un bilan de compétences. De même, ces salariés seront prioritaires pour l'examen par l'ANFA de leur candidature en vue d'obtenir un CQP par la validation des acquis de l'expérience.

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes notamment aux femmes à la suite d'un congé de maternité ainsi qu'aux femmes et aux hommes qui reprennent un emploi après un congé parental.

III.5. Aides financières

Les entreprises sont invitées à élaborer, selon leur taille et leur situation, un plan éligible aux aides publiques mises en place dans les domaines suivants :

- aides au conseil pour le financement d'études préalables à la définition d'un plan pour l'égalité professionnelle ;
- aides au conseil pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- aides au remplacement des salariés en congé de maternité ou d'adoption ;
- crédits d'impôt pour la prise en charge des cotisations au bénéfice des salariés en congé familial, pour l'indemnisation des frais de garde exceptionnels, pour les dépenses de formation des salariés en congé parental, ou pour les dépenses engagées au titre du CESU ;

- contrat pour l'égalité professionnelle permettant de prendre en charge une partie des coûts d'investissement en matériel, d'aménagement des locaux ou de rémunération des stagiaires salariées, correspondant à des actions pour l'amélioration de la situation des femmes dans l'entreprise en termes de qualification professionnelle ;
- contrat pour la mixité des emplois permettant de prendre en charge une partie des coûts pédagogiques, d'aménagement des postes et de rémunération des stagiaires, correspondant à des actions facilitant l'accès des femmes à des fonctions traditionnellement occupées par des hommes et vice versa.

IV. – APPLICATION DE L'ACCORD

IV.1. Cadre juridique de l'accord

Le présent accord est conclu conformément aux articles L. 2241-1, L. 2241-3 et L. 2241-9 du code du travail relatifs à la négociation de branche annuelle sur les salaires, à la négociation de branche triennale sur l'égalité professionnelle et sur la suppression des écarts de rémunération, sans préjudice des articles L. 2242-5, L. 2242-6 et L. 2242-7 du même code relatifs à la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle, à l'objectif général d'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération dans l'entreprise.

Toutes les mesures prévues par le présent accord pour améliorer la mixité des emplois et mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale peuvent faire l'objet d'accords d'entreprise ou d'établissement ne pouvant que tendre à améliorer la situation des femmes et/ou des parents dans l'entreprise.

IV.2. Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail. Il entrera en vigueur après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension qui le concerne.

Les négociations de branche qui seront menées en vue de promouvoir l'égalité professionnelle, notamment la négociation triennale visant à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes et à définir les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées, s'appuieront sur les données issues des rapports de branche et sur celles produites par l'OBSA conformément au point I.3 du présent accord.

Lors de la prochaine négociation triennale, qui s'ouvrira au plus tard en décembre 2013, les partenaires sociaux tireront un bilan général de l'application du présent accord, et s'attacheront à se fixer des objectifs au vu notamment des analyses qui auront été réalisées par l'OBSA.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée s'achevant le 31 décembre 2013. Il n'est pas reconductible tacitement.

Fait à Suresnes, le 26 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

ACCORD DU 28 OCTOBRE 2010
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2011
(BRETAGNE)

NOR : ASET1150557M
IDCC : 2609

Entre :

La FFB Bretagne ;

L'UR CAPEB Bretagne ;

La fédération Ouest des SCOP BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT Bretagne ;

L'UR CGT-FO BTP Bretagne ;

L'URB CFTC Bretagne ;

La CFE-CGC BTP Bretagne,

D'autre part,

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 des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bretagne.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bretagne est fixé comme suit, à compter du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011 :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MENSUEL MINIMAL
A	1 427
B	1 510
C	1 625
D	1 740
E	1 885
F	2 161
G	2 417
H	2 703

Article 2

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 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 du greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique.

Fait à Rennes, le 28 octobre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

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

ACCORD DU 28 OCTOBRE 2010
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011
(BRETAGNE)

NOR : ASET1150560M
IDCC : 1597

Entre :

La FFB Bretagne ;

L'UR CAPEB Bretagne⁽¹⁾ ;

La fédération Ouest des SCOP BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT Bretagne ;

L'UR CGT-FO BTP Bretagne ;

L'URB CFTC Bretagne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le barème des salaires minima applicable du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011 (base 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 mensuelles) en application des articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés), et conformément à l'accord du 12 février 2002 sur les barèmes des salaires minima des ouvriers et ETAM du bâtiment, résulte du tableau ci-après.

(En euros.)

NIVEAU	CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel	TAUX horaire
I	Ouvriers d'exécution :			
	– position 1	150	1 385,30	9,13
	– position 2	170	1 390,40	9,17
II	Ouvriers professionnels	185	1 472,00	9,71
III	Compagnons professionnels :			
	– position 1	210	1 633,70	10,77
	– position 2	230	1 763,10	11,62

(1) Pour les entreprises occupant plus de 10 salariés inscrites au répertoire des métiers.

NIVEAU	CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel	TAUX horaire
IV	Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
	– position 1	250	1 892,50	12,48
	– position 2	270	2 021,90	13,33

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

- la partie fixe (PF) à 275 € ;
- la valeur du point (VP) à 6,47 €.

Article 2

Le présent barème des salaires minimaux entrera en application à compter du 1^{er} janvier 2011 et jusqu'au 31 décembre 2011.

Article 3

Disposition exceptionnelle

Si l'équilibre de l'accord se trouvait, au cours de son exécution, bouleversé par la survenance de circonstances économiques imprévues, les parties signataires s'engageraient à ouvrir une négociation dans les plus brefs délais.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à l'unité territoriale du travail et de l'emploi d'Ille-et-Vilaine (DIRECCTE) et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Article 5

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique.

Fait à Rennes, le 28 octobre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 28 OCTOBRE 2010
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011
(BRETAGNE)

NOR : ASET1150558M
IDCC : 1596

Entre :

La FFB Bretagne ;

L'UR CAPEB Bretagne ;

La fédération Ouest des SCOP BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT Bretagne ;

L'UR CGT-FO BTP Bretagne ;

L'URB CFTC Bretagne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le barème des salaires minima applicable du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011 (base 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 mensuelles), en application des articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), et conformément à l'accord du 12 février 2002 sur les barèmes des salaires minima des ouvriers et ETAM du bâtiment, résulte du tableau ci-après.

(En euros.)

NIVEAU	CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel	TAUX horaire
I	Ouvriers d'exécution :			
	– position 1	150	1 385,30	9,13
	– position 2	170	1 390,40	9,17
II	Ouvriers professionnels	185	1 472,00	9,71
III	Compagnons professionnels :			
	– position 1	210	1 633,70	10,77
	– position 2	230	1 763,10	11,62

NIVEAU	CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel	TAUX horaire
IV	Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
	– position 1	250	1 892,50	12,48
	– position 2	270	2 021,90	13,33

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

- la partie fixe (PF) à 275 € ;
- la valeur du point (VP) à 6,47 €.

Article 2

Le présent barème des salaires minima entrera en application à compter du 1^{er} janvier 2011 et jusqu'au 31 décembre 2011.

Article 3

Disposition exceptionnelle

Si l'équilibre de l'accord se trouvait, au cours de son exécution, bouleversé par la survenance de circonstances économiques imprévues, les parties signataires s'engageraient à ouvrir une négociation dans les plus brefs délais.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à l'unité territoriale du travail et de l'emploi d'Ille-et-Vilaine (DIRECCTE) et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Article 5

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique.

Fait à Rennes, le 28 octobre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

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

ACCORD DU 28 OCTOBRE 2010
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2011
(BRETAGNE)

NOR : ASET1150559M
IDCC : 1596

Entre :

La FFB Bretagne ;

L'UR CAPEB Bretagne ;

La fédération Ouest des SCOP BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT Bretagne ;

L'UR CGT-FO BTP Bretagne ;

L'URB CFTC Bretagne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le régime de petits déplacements défini en application du titre VIII, chapitre I^{er}, de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990, étendue par arrêtés ministériels des 8 et 12 février 1991, concernant les entreprises visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) a pour objet d'indemniser forfaitairement les ouvriers travaillant dans les entreprises de bâtiment de Bretagne des frais supplémentaires qu'entraîne pour eux la fréquence des déplacements, inhérente à la mobilité de leur lieu de travail.

Le régime d'indemnisation des petits déplacements comporte les indemnités professionnelles suivantes :

- indemnité de repas ;
- indemnité de frais de transport ;
- indemnité de trajet,

qui sont versées aux ouvriers bénéficiaires.

Ces indemnités de remboursement de frais sont journalières, forfaitaires et fixées en valeur absolue ; leur montant est déterminé à l'échelon de la région.

Article 2

Le présent accord renvoie, point par point, aux dispositions contenues dans le chapitre VIII.I des conventions collectives du bâtiment du 8 octobre 1990 susvisé, sous réserve des adjonctions et précisions ci-après :

- zones circulaires concentriques ; pour tenir compte des particularités propres à la première zone, celle-ci est divisée en deux sous-zones, de 0 à 4 km et de 4 à 10 km ;
- indemnité de repas : l'ouvrier qui travaille dans la première sous-zone, de 0 à 4 km, et bénéficie, en outre, en milieu de journée d'un temps de pause au moins égal à 1 h 30 est réputé prendre son repas à sa résidence habituelle, sauf s'il s'avère qu'il en va autrement dans les faits, et cela pour des raisons tenant, notamment, à la localisation du chantier, comme aux moyens de transport existants.

Article 3

Le montant des indemnités découlant des articles 1^{er} et 2 ci-dessus est fixé comme suit, du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011

I. – Indemnité de repas : 9 €.

II. – Indemnité de frais de transport

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de transport
1 (0 à 4 km)	0,45
1 (4 à 10 km)	2,24
2 (10 à 20 km)	4,45
3 (20 à 30 km)	6,10
4 (30 à 40 km)	7,82
5 (40 à 50 km)	9,52

III. – Indemnité de frais de trajet

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de trajet
1 (0 à 4 km)	0,42
1 (4 à 10 km)	1,36
2 (10 à 20 km)	1,88
3 (20 à 30 km)	2,82
4 (30 à 40 km)	3,94
5 (40 à 50 km)	4,71

Ces montants prenant effet au 1^{er} janvier 2011 resteront en application jusqu'au 31 décembre 2011.

Article 4

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique.

Fait à Rennes, le 28 octobre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

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

ACCORD DU 28 OCTOBRE 2010
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2011
(BRETAGNE)

NOR : ASET1150561M
IDCC : 1597

Entre :

La FFB Bretagne ;

L'UR CAPEB Bretagne⁽¹⁾ ;

La fédération Ouest des SCOP BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT Bretagne ;

L'UR CGT-FO BTP Bretagne ;

L'URB CFTC Bretagne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le régime de petits déplacements défini en application du titre VIII, chapitre I^{er}, de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990, étendue par arrêtés ministériels des 8 et 12 février 1991, concernant les entreprises non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) a pour objet d'indemniser forfaitairement les ouvriers travaillant dans les entreprises de bâtiment de Bretagne des frais supplémentaires qu'entraîne pour eux la fréquence des déplacements, inhérente à la mobilité de leur lieu de travail.

Le régime d'indemnisation des petits déplacements comporte les indemnités professionnelles suivantes :

- indemnité de repas ;
- indemnité de frais de transport ;
- indemnité de trajet,

qui sont versées aux ouvriers bénéficiaires.

Ces indemnités de remboursement de frais sont journalières, forfaitaires et fixées en valeur absolue ; leur montant est déterminé à l'échelon de la région.

Article 2

Le présent accord renvoie, point par point, aux dispositions contenues dans le chapitre VIII.I des conventions collectives du bâtiment du 8 octobre 1990 susvisé, sous réserve des adjonctions et précisions ci-après :

- zones circulaires concentriques : pour tenir compte des particularités propres à la première zone, celle-ci est divisée en deux sous-zones, de 0 à 4 km et de 4 à 10 km ;

(1) Pour les entreprises occupant plus de 10 salariés inscrites au répertoire des métiers.

– indemnité de repas : l'ouvrier qui travaille dans la première sous-zone, de 0 à 4 km, et bénéficie, en outre, en milieu de journée d'un temps de pause au moins égal à une 1 h 30 est réputé prendre son repas à sa résidence habituelle, sauf s'il s'avère qu'il en va autrement dans les faits, et cela pour des raisons tenant, notamment, à la localisation du chantier, comme aux moyens de transport existants.

Article 3

Le montant des indemnités découlant des articles 1^{er} et 2 ci-dessus est fixé comme suit, du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011 :

I. – Indemnité de repas : 9 €.

II. – Indemnité de frais de transport

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de transport
1 (0 à 4 km)	0,45
1 (4 à 10 km)	2,24
2 (10 à 20 km)	4,45
3 (20 à 30 km)	6,10
4 (30 à 40 km)	7,82
5 (40 à 50 km)	9,52

III. – Indemnité de frais de trajet

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de trajet
1 (0 à 4 km)	0,42
1 (4 à 10 km)	1,36
2 (10 à 20 km)	1,88
3 (20 à 30 km)	2,82
4 (30 à 40 km)	3,94
5 (40 à 50 km)	4,71

Ces montants prenant effet au 1^{er} janvier 2011 resteront en application jusqu'au 31 décembre 2011.

Article 4

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique.

Fait à Rennes, le 28 octobre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

ACCORD DU 13 JANVIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2011
(PAYS DE LA LOIRE)
NOR : ASET1150553M
IDCC : 2609

Entre :

La FFB Pays de la Loire ;
L'UR CAPEB Pays de la Loire ;
La fédération Ouest des SCOP BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT Pays de la Loire ;
L'UR BATIMAT-TP CFTC Pays de la Loire ;
L'UR CGT-FO BTP Pays de la Loire ;
La CFE-CGC BTP Pays de la Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention 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 et des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région, fixés comme suit dans le tableau joint en annexe du présent accord.

Article 2

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2262-8 et D. 2231-2 à D. 2231-8 du code du travail et au décret du 17 mai 2006, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 3

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Nantes, le 13 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

**Barème des salaires minimaux mensuels applicable au 1^{er} avril 2011 pour les entreprises
dont l'horaire est de 35 heures hebdomadaires ou en moyenne sur l'année, soit 151,67 heures mensuelles**

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL MENSUEL
A	1 418,97
B	1 547,97
C	1 671,72
D	1 816,46
E	1 956,99
F	2 170,94
G	2 418,44
H	2 741,45

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 13 JANVIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2011
(PAYS DE LA LOIRE)

NOR : ASET1150554M

IDCC : 1596, 1597

Entre :

La FFB Pays de la Loire ;

L'UR CAPEB Pays de la Loire ;

La fédération Ouest des SCOP BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT Pays de la Loire ;

L'UR CGT-FO BTP Pays de la Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles XII.8 et XII.9 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 (étendue par arrêtés ministériels des 8 et 12 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 par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'autre part, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des salaires mensuels bruts minimaux des ouvriers du bâtiment des départements de Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe et Vendée, comme indiqué dans le tableau ci-après, au 1^{er} avril 2011.

(Voir tableau page suivante.)

NIVEAU	CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel minimal (151,67 heures)	TAUX HORAIRE minimal (35 heures hebdomadaires)
I	Ouvriers d'exécution :			
	– position 1	150	1 387,78	9,15
	– position 2	170	1 434,80	9,46
II	Ouvriers professionnels	185	1 501,53	9,90
III	Compagnons professionnels :			
	– position 1	210	1 683,54	11,10
	– position 2	230	1 827,62	12,05
IV	Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
	– position 1	250	1 971,71	13,00
	– position 2	270	2 117,31	13,96

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

- pour les coefficients 185 à 270 :
- la partie fixe (PF) à 164 ;
- la valeur du point (VP) à 7,233 ;
- pour le coefficient 150 :
- la partie fixe (PF) à 164 ;
- la valeur du point (VP) à 8,160 ;
- pour le coefficient 170 :
- la partie fixe (PF) à 164 ;
- la valeur du point (VP) à 7,473.

Article 2

Le présent barème des salaires minimaux entrera en application à compter du 1^{er} avril 2011.

Article 3

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2262-8 et D. 2231-2 à D. 2231-8 du code du travail et au décret du 17 mai 2006, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 4

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Nantes, le 13 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-I

Accords professionnels
TRAVAUX PUBLICS
(Tome I : Accords nationaux)

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Brochure n° 3193

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

Brochure n° 3258

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

ACCORD DU 13 JANVIER 2011
RELATIF À L'INDEMNITÉ DE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE CONFIRMÉ AU 1^{ER} JUILLET 2011
(PAYS DE LA LOIRE)

NOR : ASET1150556M

Entre :

La FFB Pays de la Loire ;
L'UR CAPEB Pays de la Loire ;
La fédération Ouest des SCOP BTP,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;
L'URCB CFDT Pays de la Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des dispositions de l'accord national du 13 juillet 2004 et des dispositions de l'accord régional du 20 avril 2007, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont décidé de porter le montant de l'indemnité pour l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage confirmé dans les entreprises du bâtiment des Pays de la Loire à 215 € par année et par contrat d'apprentissage, quel que soit le nombre d'apprentis formés simultanément.

Les autres dispositions de l'accord du 20 avril 2007 demeurent inchangées.

Article 2

Extension. – Date d'application. – Révision

Le présent accord sera soumis à extension conformément à la législation en vigueur.

Il entrera en application dès parution de l'arrêté d'extension, pour tous les contrats conclus à compter du 1^{er} juillet 2011.

Article 3

Durée. – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

La dénonciation du présent accord par l'une des parties devra être portée à la connaissance de toutes les parties signataires par lettre recommandée avec un préavis de 3 mois.

Fait à Nantes, le 13 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3074

Convention collective interrégionale

**IDCC : 2002. – BLANCHISSERIE, LAVERIE, LOCATION DE LINGE,
NETTOYAGE À SEC, PRESSING ET TEINTURERIE**

ACCORD DU 27 JANVIER 2011
RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION
DES ACCORDS D'ENTREPRISE

NOR : ASET1150525M
IDCC : 2002

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de déterminer l'organisation et les règles de fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords conclus par les entreprises de la branche dépourvues de délégués syndicaux.

Les parties signataires souhaitent rappeler que l'interlocuteur privilégié dans la négociation d'entreprise reste le délégué syndical de l'organisation syndicale représentative. Ce n'est donc qu'à titre exceptionnel et dans les conditions définies légalement que la négociation avec les représentants du personnel ou un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative peut avoir lieu.

Article 1^{er}

Missions de la commission

Dans le cadre des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail, la commission a pour mission de valider les accords collectifs conclus avec les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux.

Ces accords conclus avec les élus du personnel 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 du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 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 de la commission

La saisine de la commission est caractérisée par la transmission de l'accord collectif par l'entreprise. L'accord doit être adressé en lettre recommandée avec avis de réception 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 de la commission

3.1. Composition

La commission est composée d'un collège « employeurs » et d'un collège « salariés ».

Collège salariés : il 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.

Collège employeurs : compte tenu de l'organisation actuelle de la représentation patronale, les parties signataires conviennent que celui-ci pourra être représentée par une personne physique ayant reçu mandat pour représenter chaque organisation patronale.

Pour assurer l'équilibre des voix entre les deux collèges, il est convenu que la commission ne peut valablement délibérer que si, au sein de chaque collège, la représentation est de 3/5. Sous réserve de ce quorum, le nombre de voix de chacun des deux collèges sera considéré comme égal, nonobstant toute différence en termes de nombre de représentants.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs doivent faire connaître par écrit au secrétariat de la commission le nom de leur représentant.

3.2. Secrétariat du groupement patronal interrégional

La commission est domiciliée au siège du GEIST, 10, rue du Débarcadère à 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 2 semaines avant la date de la commission, les membres titulaires et suppléants et transmet la liste des accords qui seront examinés en séance et les dossiers correspondants 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 de la commission

4.1. Réunions de la commission

La commission se réunit au maximum dans les 2 mois suivant la transmission au secrétariat d'un accord collectif pour validation. Elle peut se réunir à l'occasion de toute réunion paritaire.

4.2. Décisions de la commission

Les décisions de la commission sont adoptées à la majorité des voix des membres présents ou représentés 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.

Si aucune majorité ne se dégage, l'accord n'est pas validé.

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

La commission doit se prononcer sur la validité de l'accord dans les 4 mois suivant sa saisine. A défaut et conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail, l'accord est réputé avoir été validé.

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

Un bilan annuel du nombre d'accords traités par la commission sera réalisé.

4.3. Prise en charge des frais

Les parties signataires adoptent les mêmes règles de prise en charge que celles adoptées le 31 mars 2008, rappelées ci-après :

Les organisations patronales sont prêtes à assumer les défraiements des représentants des organisations syndicales de salariés, sous réserve des limites suivantes :

Remboursement pour le jour de négociation, à raison de 2 représentants par organisation syndicale, sur les bases ci-après :

- déplacement en train, avec billet SNCF 2^e classe, et/ou en métro, RER, bus, et sur justificatifs, adressés à l'adresse indiquée ci-dessus ;
- repas en réunion : pris en charge par la délégation patronale ;
- si le repas de midi est pris hors réunion, lors d'une journée paritaire, il sera remboursé sur la base du plafond de la sécurité sociale, et sur justificatif (à adresser également à l'adresse ci-dessus).

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 validés par la commission paritaire de branche doivent être déposés auprès de l'autorité administrative compétente, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission.

Article 6

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de sa date de signature.

Article 7

Champ d'application. – Publication. – Extension. – Durée

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective interrégionale.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 27 janvier 2011.

Suivent les signatures ci-après :

Organisations patronales :

GEIST ;

FFPB.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

FCMTE CFTC ;

FCC CFE-CGC ;

FTHC CGT.

Brochure n° 3238

Convention collective nationale
IDCC : 1558. – INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE

AVENANT N° 41 DU 21 JANVIER 2011
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS DES PERSONNELS OUVRIERS ET ETAM

NOR : ASET1150533M
IDCC : 1558

Entre :

La confédération des industries céramiques de France,

D'une part, et

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

La FG FO ;

Le SCAMIC CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet de modifier les classifications des personnels ouvriers et ETAM des industries céramiques issues de l'avenant n° 25 du 4 janvier 1995.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises visées dans le champ d'application de la convention collective des industries céramiques de France (art. G1).

Article 2

*Suppression des coefficients redondants dans les classifications
des personnels ouvriers et ETAM*

Afin de tenir compte de la pratique des entreprises et dans un objectif de cohérence et de rationalisation, les parties signataires conviennent de la suppression des coefficients redondants entre chaque niveau de classification des personnels ouvriers et ETAM.

Sont ainsi supprimés les coefficients suivants :

- coefficient 135 du niveau II ;
- coefficient 155 du niveau III ;
- coefficient 190 du niveau IV ;
- coefficient 230 du niveau V ;
- coefficient 260 du niveau VI ;
- coefficient 290 du niveau VII.

Les salariés classés aux coefficients supprimés seront, du fait de cette suppression, classés automatiquement au coefficient supérieur du même niveau que le coefficient supprimé de la manière suivante :

ANCIEN COEFFICIENT	NOUVEAU COEFFICIENT
Niveau II, coefficient 135	Niveau II, coefficient 145
Niveau III, coefficient 155	Niveau III, coefficient 175
Niveau IV, coefficient 190	Niveau IV, coefficient 210

ANCIEN COEFFICIENT	NOUVEAU COEFFICIENT
Niveau V, coefficient 230	Niveau V, coefficient 250
Niveau VI, coefficient 260	Niveau VI, coefficient 280
Niveau VII, coefficient 290	Niveau VII, coefficient 310

Exemple : les salariés actuellement classés au niveau II, coefficient 135 passent automatiquement, du fait de la suppression de ce coefficient, au niveau II, coefficient 145.

Sont impactées par cette suppression les deux grilles applicables aux salariés ouvriers et ETAM (barème minimum conventionnel de base et salaire minimum conventionnel garanti) ainsi que la grille de la prime d'ancienneté.

Article 3

Engagement relatif aux classifications

La suppression des coefficients redondants dans les classifications des personnels ouvriers et ETAM est un premier pas vers l'actualisation des classifications.

Les parties conviennent de poursuivre au cours de l'année 2011 ce travail et d'engager une réflexion globale des classifications applicables dans la branche des industries céramiques.

Dans ce cadre, il sera fait appel à un organisme extérieur désigné de manière paritaire en vue d'accompagner les partenaires sociaux de la branche dans ce projet.

Il est entendu qu'une méthodologie de travail devra au préalable être définie entre les parties.

Article 4

Modalités d'application de l'accord

4.1. Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant son extension.

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

Il fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

4.2. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

4.3. Force obligatoire de l'accord

Le présent accord ne remet pas en cause les usages, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur. Les accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

4.4. Révision. – Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Fait à Paris, le 21 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3238

Convention collective nationale
IDCC : 1558. – INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE

AVENANT N° 42 DU 21 JANVIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES MENSUELS CONVENTIONNELS

NOR : ASET1150532M
IDCC : 1558

Entre :

La confédération des industries céramiques de France,

D'une part, et

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

La FG FO ;

Le SCAMIC CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet, d'une part, de revaloriser dans l'industrie céramique les barèmes des rémunérations minimales de base et des rémunérations minimales garanties et, d'autre part, d'intégrer dans les grilles de salaires et dans la grille de la prime d'ancienneté les modifications des classifications des personnels ouvriers et ETAM découlant de l'avenant n° 41 du 21 janvier 2011.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises visées dans le champ d'application de la convention collective des industries céramiques de France (art. G1).

Article 2

*Revalorisation du barème minimum conventionnel de base
des personnels ouvriers et ETAM*

Le barème minimum conventionnel de base prévu aux articles O13 et E16, modifié par avenant n° 40 du 9 décembre 2009 à la convention collective nationale des industries céramiques de France, est fixé par le barème figurant en annexe I, établi sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, soit 151,67 heures par mois.

Pour toute référence horaire, le barème minimum conventionnel de base est divisé par 151,67 heures ou l'horaire affiché équivalent.

Les salariés ayant changé de coefficient conformément à l'avenant n° 41 du 21 janvier 2011 sur les classifications se verront appliquer le montant correspondant à leur nouveau coefficient du barème minimum conventionnel de base.

Article 3

*Revalorisation du salaire minimum garanti
des personnels ouvriers et ETAM*

Le salaire minimum conventionnel garanti est fixé par le barème figurant en annexe II du présent avenant, établi sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, soit 151,67 heures par mois.

Pour toute référence horaire, le barème du salaire minimum conventionnel garanti est divisé par 151,67 heures ou l'horaire affiché équivalent.

Les salariés ayant changé de coefficient conformément à l'avenant n° 41 du 21 janvier 2011 sur les classifications se verront appliquer le salaire correspondant à leur nouveau classement.

Article 4

Revalorisation de la grille des appointements mensuels minima des personnels cadres

Les appointements mensuels minima garantis de la grille des personnels cadres sont fixés selon le barème figurant en annexe III.

La grille des appointements mensuels minima correspondent à un horaire mensuel de 151,67 heures.

Article 5

Egalité professionnelle et salariale hommes-femmes

Un accord national de branche relatif à la diversité et à l'égalité professionnelles, signé le 14 janvier 2011 dans la branche des industries céramiques, prévoit l'établissement d'un rapport de branche annuel permettant de dresser un diagnostic sur l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes.

Article 6

Evolution de la grille de la prime d'ancienneté

La grille de la prime d'ancienneté prévue aux articles O18 et E18 est modifiée pour tenir compte des dispositions de l'avenant n° 41 du 21 janvier 2011 sur les classifications.

Les parties conviennent de ne pas faire évoluer les montants de la prime d'ancienneté résultant de l'avenant n° 39 du 21 octobre 2008.

La nouvelle grille de la prime d'ancienneté figure en annexe IV du présent accord.

Article 7

Modalités d'application de l'accord

7.1. Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant son extension.

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

Il fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

7.2. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

7.3. Force obligatoire de l'accord

Le présent accord ne remet pas en cause les usages, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur. Les accords d'établissement, d'entreprise, ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

7.4. Révision. – Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Fait à Paris, le 21 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des minima de base des personnels ouvriers et ETAM des industries céramiques

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM mensuel (pour 151,67 heures)
I	125	1 165
	130	1 168
	135	1 173
	140	1 180
II	145	1 182
	155	1 193
	160	1 206
III	175	1 219
	190	1 265
	200	1 294
IV	210	1 319
	230	1 378
	240	1 410
V	250	1 552
	260	1 602
	270	1 651
VI	280	1 702
	290	1 752
	300	1 803
VII	310	1 854
	330	1 953
	350	2 052

ANNEXE II

Grille des salaires minima garantis des personnels ouvriers et ETAM

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM mensuel (pour 151,67 h)
I	125	1 366,52
	130	1 369,40
	135	1 373,53
	140	1 376,64
II	145	1 378,38
	155	1 381,15
	160	1 382,89
III	175	1 384,61
	190	1 407,94
	200	1 433,67
IV	210	1 457,96
	230	1 483,66
	240	1 538,16
V	250	1 594,71
	260	1 653,31
	270	1 713,98
VI	280	1 780,81
	290	1 849,69
	300	1 921,67
VII	310	1 997,75
	330	2 073,84
	350	2 154,04

ANNEXE III

Grille des appointements mensuels minima des cadres

(En euros.)

ANNÉE D'EXPÉRIENCE	COEFFICIENT	SALAIRE (pour 151,67 h)
Position 1		
Avant 1 an	78	1 908,91
1 an	86	2 081,97
2 ans	93	2 232,24
3 ans	100	2 383,55
Position 2		
Position 2 (catégories A, B et C)	100	2 383,55
Après 3 ans en position 2	108	2 556,62
Après 3 ans au coefficient 108	114	2 686,16
Après 3 ans au coefficient 114	120	2 814,66
Après 3 ans au coefficient 120	126	2 944,20
Après 3 ans au coefficient 126	132	3 073,74
Après 3 ans au coefficient 132	138	3 203,28
Position 3		
3 A	138	3 203,28
3 B	180	4 110,06

Les appointements réels sont déterminés dans chaque établissement ou entreprise.

Les appointements mensuels bruts réels d'un cadre sont constitués comme suit :

- d'une part, d'une partie fixe correspondant aux derniers appointements mensuels bruts perçus ;
- d'autre part, d'une partie variable correspondant à 1/12 des primes, gratifications ou indemnités habituelles de l'entreprise, à caractère contractuel ou faisant partie intégrante de la rémunération ; ainsi que les avantages en nature perçus durant les 12 derniers mois.

ANNEXE IV

Prime d'ancienneté forfaitaire mensuelle des ouvriers et ETAM pour 151,67 heures

(En euros.)

NIVEAU	COEF.	3 ANS	6 ANS	9 ANS	10 ANS	11 ANS	12 ANS	13 ANS	14 ANS	15 ANS
I	125	21,41	42,82	64,23	71,37	78,51	85,64	92,78	99,91	107,05
	130	21,73	43,46	65,18	72,43	79,67	86,91	94,15	101,40	108,64
	135	22,59	45,20	67,78	75,32	82,85	90,38	97,91	105,44	112,98
	140	23,46	46,93	70,40	78,23	86,05	93,87	101,69	109,51	117,33
II	145	23,46	46,93	70,40	78,23	86,05	93,87	101,69	109,51	117,33
	155	24,33	48,67	73,00	81,12	89,23	97,33	105,45	113,56	121,67
	160	24,38	48,76	73,14	81,27	89,40	97,53	105,66	113,78	121,90
III	175	27,33	54,66	81,99	91,10	100,21	109,32	118,43	127,54	136,65
	190	29,26	58,53	87,78	97,54	107,29	117,04	126,80	136,55	146,31
	200	30,46	60,94	91,40	101,56	111,70	121,86	132,02	142,18	152,33
IV	210	30,76	61,51	92,27	102,52	112,77	123,03	133,28	143,53	153,78
	230	37,52	75,03	112,55	125,05	137,57	150,07	162,58	175,08	187,59
	240	38,78	77,54	116,32	129,24	142,17	155,09	168,02	180,94	193,87
V	250	41,82	83,63	125,45	139,38	153,32	167,26	181,20	195,14	209,08
	260	43,41	86,82	130,23	144,70	159,16	173,64	188,11	202,57	217,04
	270	44,28	88,55	132,83	147,59	162,35	177,11	191,86	206,62	221,38
VI	280	45,19	90,39	135,59	150,65	165,71	180,78	195,85	210,91	225,97
	290	48,91	97,82	146,73	163,03	179,33	195,63	211,94	228,24	244,54
	300	49,20	98,41	147,61	164,01	180,41	196,81	213,21	229,61	246,02
VII	310	49,54	99,07	148,63	165,14	181,65	198,16	214,68	231,19	247,70
	330	50,07	100,34	150,51	167,23	183,96	200,67	217,40	234,12	250,85
	350	50,84	101,69	152,53	169,48	186,43	203,38	220,32	237,27	254,22

Les colonnes 3, 4, 5, 8 et 11 concernent le personnel ouvrier.

Les colonnes 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 et 11 concernent le personnel ETAM.

Accords professionnels
INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

ACCORD DU 7 MARS 2011
RELATIF À L'AIDE AUX FRAIS D'ÉTUDES
NOR : ASET1150523M

PRÉAMBULE

L'indemnité compensatrice de frais d'études (ICFE) a été créée par une note du 30 janvier 1958 (note A-858 signée par les directeurs généraux d'EDF et de Gaz de France et étendue à la branche), modifiée à diverses reprises depuis. Aujourd'hui, l'évolution du système éducatif français et européen et le développement de nouvelles filières d'enseignement conduisent à adapter l'ICFE pour la rendre plus proche des situations réelles des enfants des salariés en l'étendant notamment aux titres certifiés enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles, aux cursus techniques et professionnels et aux diplômes européens.

L'ICFE a pour objectif d'aider les salariés à participer aux frais engagés par les études de leurs enfants. Afin de rappeler davantage cet objectif, les partenaires sociaux souhaitent que cette indemnité s'appelle désormais l'aide aux frais d'études. De la même façon, sont prises en compte les nouvelles compositions des cellules familiales liées à l'évolution de la société en assouplissant notamment la notion d'enfant ouvrant droit.

Par ailleurs, une simplification et une clarification des textes applicables sont nécessaires pour permettre aux salariés une meilleure accessibilité au dispositif par le biais d'un texte de référence unique applicable dans l'ensemble des entreprises de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

Enfin, les partenaires sociaux souhaitent réaffirmer leur attachement à l'aide en faveur des étudiants boursiers. La création d'une aide forfaitaire supplémentaire à leur destination permettra en effet de prendre en compte leur situation de façon plus simple qu'auparavant.

Article 1^{er}

Objet de l'accord

L'aide aux frais d'études est une aide financière des entreprises qui permet de participer aux frais engagés par les études du ou des enfants à charge d'un salarié ou pensionné des IEG, pour une durée maximale de 5 années et jusqu'aux 25 ans de l'enfant.

Le présent accord, conclu conformément aux dispositions de l'article L. 713-2 du code du travail (ancien), a pour objet de se substituer à tout texte en vigueur au sein de la branche relatif à l'ICFE et en particulier à la N93-16 du 23 août 1993 rendue applicable à l'ensemble du personnel des industries électriques et gazières par décision ENN 93-6 du 10 octobre 1993.

Article 2

Conditions d'éligibilité à l'aide aux frais d'études

2.1. Bénéficiaires

L'aide aux frais d'études bénéficie, sous réserve qu'elles remplissent les conditions ci-après énoncées, aux personnes suivantes :

- aux salariés, y compris en invalidité, qui justifient d'une ancienneté minimale de 1 an de présence continue dans la branche ;
- aux agents titulaires d'une pension de vieillesse du régime spécial des industries électriques et gazières, sous réserve, pour ces derniers, qu'ils remplissent les conditions en vigueur pour bénéficier des avantages prévues à l'alinéa 2 du paragraphe 4 de l'article 26 du statut national du personnel des industries électriques et gazières ;
- les bénéficiaires d'une pension de réversion dont le conjoint était titulaire d'une pension vieillesse avec une ancienneté minimale de 15 ans ;
- les bénéficiaires d'une pension de réversion dont le conjoint est décédé en activité de service, quels que soit la durée d'ancienneté et le motif du décès ;

- les bénéficiaires d’une pension d’orphelin, dont le parent était titulaire d’une pension vieillesse et dont l’ancienneté était d’une durée minimale de 15 ans ;
- les bénéficiaires d’une pension d’orphelin, dont le parent est décédé en activité de service, quels que soit la durée d’ancienneté et le motif du décès ;
- les orphelins de père ou de mère âgés de plus de 21 ans et ne bénéficiant plus d’une pension d’orphelin.

Une seule aide aux frais d’études peut être versée par enfant. Dans le cas où les deux parents de l’enfant seraient bénéficiaires, seul l’un des deux parents percevra effectivement l’aide aux frais d’études : ce dernier est désigné d’un commun accord entre les intéressés.

2.2. Enfant à charge

Les parties rappellent leur volonté d’aider les bénéficiaires au sens de l’article qui précède pour les frais qu’ils engagent effectivement à l’occasion des études de leurs enfants.

Ainsi, les enfants ouvrant droit à l’aide aux frais d’études sont les enfants poursuivant des études qui remplissent les deux critères cumulatifs suivants :

- être à la charge du bénéficiaire ;
- être dans l’une des situations suivantes :
 - avoir un lien de filiation avec le bénéficiaire ;
 - ou être présent au foyer du bénéficiaire (avec ou sans lien de filiation avec lui).

Par « charge », on entend le fait d’assumer les frais d’entretien (logement, nourriture, habillement) et la responsabilité éducative et affective de l’enfant.

En conséquence, doit être considéré comme enfant à charge l’enfant déclaré comme tel par le bénéficiaire. Il peut s’agir notamment des enfants pour lesquels le bénéficiaire est tenu de verser une pension alimentaire ou dont il partage la garde.

Le lien de filiation vise les enfants légitimes, naturels ou adoptifs (adoption plénière) du bénéficiaire.

2.3. Etudes ouvrant droit à l’aide aux frais d’études

Pour ouvrir droit à l’aide aux frais d’études, l’enfant doit obligatoirement poursuivre les études suivantes, appréciées différemment en fonction de son âge :

- avant les 20 ans de l’enfant, ouvrent droit à l’aide aux frais d’études les études préparant à un diplôme national de l’enseignement supérieur français de niveau I, II et III (niveau de l’éducation nationale), quel que soit le ministère qui délivre le diplôme, à un diplôme visé par le ministère de l’éducation nationale, à un titre d’ingénieur délivré par une école habilitée par la commission des titres d’ingénieur ainsi que les titres certifiés inscrits au répertoire national des certifications professionnelles de niveau I, II et III (études post-bac), y compris les classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE)⁽¹⁾. Sont également concernés les diplômes européens reconnus de niveau équivalent aux diplômes français cités ci-dessus (c’est-à-dire les diplômes préparés dans un Etat de l’Union européenne ou dans un état de l’AELE⁽²⁾) ;
- après les 20 ans de l’enfant, ouvrent droit à l’aide aux frais d’études les études préparant à un diplôme national de l’enseignement français de niveau I, II, III, IV et V (niveau de l’éducation nationale), quel que soit le ministère qui délivre le diplôme, les diplômes visés par le ministère de l’éducation nationale, les titres d’ingénieur délivrés par une école habilitée par la commission des titres d’ingénieur ainsi que les titres certifiés inscrits au répertoire national des certifications professionnelles de tous niveaux (I, II, III, IV, V)⁽¹⁾, y compris les classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE)⁽¹⁾. Sont également concernés les diplômes européens reconnus de niveau équivalent aux diplômes français cités ci-dessus (c’est-à-dire les diplômes préparés dans un Etat de l’Union européenne ou dans un Etat de l’AELE).

Pour les études ouvrant droit à l’aide aux frais d’études après les 20 ans de l’enfant, celle-ci est versée le premier jour du mois où l’enfant ouvrant droit atteint son 20^e anniversaire même si cet anniversaire se situe au cours des vacances.

La situation particulière des bénéficiaires expatriés ou résidant dans les départements et régions d’outre-mer, les collectivités d’outre-mer et la Nouvelle-Calédonie devra être examinée au cas par cas au sein de chaque entreprise dans l’esprit qui a présidé à la signature du présent accord.

Article 3

Versement de l’aide aux frais d’études

3.1. Montant de l’aide aux frais d’études et sa revalorisation

Le montant de l’aide aux frais d’études au 1^{er} octobre 2011 est fixé à 90 € par mois. Il est revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année en fonction de l’indice des prix à la consommation hors tabac (moyennes annuelles), indice 4018 E⁽³⁾.

(1) Cette énumération a été établie à la date de conclusion de l’accord. Elle est sujette à évolution en fonction des évolutions législatives ou réglementaires susceptibles d’intervenir dans ce domaine.

(2) AELE : Association européenne de libre échange. A la date d’entrée en vigueur de l’accord, sont membres de l’AELE les pays suivants : l’Islande, la Norvège, le Lichtenstein et la Suisse.

(3) Indice « Ensemble des ménages France entière (métropole et DOM) », source INSEE. Référence à la date de conclusion de l’accord.

3.2. Modalités de versement de l'aide aux frais d'études

L'aide aux frais d'études est versée mensuellement et à terme échu au bénéficiaire. Le début et la fin du versement correspondent aux dates de début et de fin du cursus scolaire de l'enfant (y compris les périodes de stages et de congés intégrés au cursus) telles que déclarées par le bénéficiaire lors de sa demande d'aide aux frais d'études.

Lors de la demande d'aide aux frais d'études, les informations suivantes devront obligatoirement être fournies à l'entreprise :

- les informations relatives à l'enfant à charge pour lequel l'aide aux frais d'études est demandée (âge, lien de filiation éventuel...) ;
- le cas échéant, une attestation de l'unité du conjoint, concubin ou partenaire de Pacs permettant d'établir que ce dernier ne bénéficie pas de l'aide aux frais d'études ou de l'ICFE ;
- un certificat de scolarité de l'enfant ou tout document justifiant l'inscription à une formation ainsi que son contenu et sa durée ;
- le cas échéant, le contrat de qualification, de professionnalisation ou d'apprentissage de l'enfant ;
- les dates de la formation suivie (y compris les périodes de stages intégrés au cursus) ;
- le cas échéant, l'attestation de versement d'une bourse d'Etat attribuée sur critères sociaux pour l'attribution de l'aide forfaitaire prévue à l'article 4.

L'aide aux frais d'études est versée au maximum jusqu'à la fin de l'année des études qui suit la date anniversaire des 25 ans de l'enfant ouvrant droit.

3.3. Durée de versement

L'aide aux frais d'études est versée pour une durée maximale de 5 années dans la limite maximale de 60 versements mensuels par enfant ouvrant droit.

Mais en aucun cas, il ne s'agit d'un droit acquis à un versement pour 5 ans : l'ensemble des conditions de versement est réexaminé à chaque changement dans la situation du bénéficiaire et a minima chaque année sur la base des informations fournies par le bénéficiaire à l'appui de sa demande d'aide aux frais d'études.

3.4. Régime fiscal et social

Conformément à la législation actuellement en vigueur, l'aide aux frais d'études est assujettie à l'impôt sur le revenu. Elle est soumise aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS.

3.5. Cumul

L'aide aux frais d'études peut être cumulée avec les prestations familiales légales et les prestations familiales extra-légales.

Article 4

Aide forfaitaire en faveur des boursiers

En complément de l'aide aux frais d'études versée mensuellement, les parties ont souhaité aider plus particulièrement les bénéficiaires dont les enfants sont boursiers.

Une aide forfaitaire d'un montant de 1 000 € (au 1^{er} octobre 2011) est versée au bénéficiaire pour chaque enfant ouvrant droit à l'aide aux frais d'études qui justifie de l'attribution d'une bourse d'Etat versée sur critères sociaux.

Cette aide ne peut être versée qu'une seule fois par enfant ouvrant droit, à tout moment durant les études ouvrant droit au bénéfice de l'aide.

Le montant de cette aide est revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année en fonction de l'indice des prix à la consommation hors tabac (moyennes annuelles), indice 4018 E⁽¹⁾.

Conformément à la législation actuellement en vigueur, l'aide est assujettie à l'impôt sur le revenu. Elle est soumise aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS.

Article 5

Dispositions finales

5.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique en France métropolitaine, dans les départements et régions d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer et la Nouvelle-Calédonie, aux entreprises dont le personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

5.2. Mise en œuvre de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de la publication au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté d'extension pris en application des dispositions de l'article L. 713-2 du code du travail (ancien).

(1) Référence à la date de conclusion de l'accord.

Il bénéficie, dès son entrée en vigueur, à l'ensemble des salariés et pensionnés compris dans son champ d'application.

Toutefois, les salariés et pensionnés qui percevaient déjà l'ICFE avant l'entrée en vigueur du présent accord continuent à bénéficier, s'ils le souhaitent, de l'ICFE conformément aux conditions prévues par les dispositions applicables avant l'entrée en vigueur du présent accord, jusqu'à la fin du cycle d'étude déjà engagé de l'enfant ouvrant droit. En aucun cas, ils ne pourront cumuler le bénéfice des anciennes dispositions et des nouvelles dispositions prévues par le présent accord. Le basculement dans le nouveau dispositif est irrévocable.

5.3. Extension

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de l'énergie et du travail, dans les conditions prévues à l'article L. 713-2 du code du travail (ancien).

5.4. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

5.5. Dépôt et affichage

Le présent accord fera l'objet, à l'initiative des groupements d'employeurs de la branche professionnelle des industries électriques et gazières, des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

5.6. Révision

A la demande d'un groupement d'employeurs ou d'une ou de plusieurs fédérations syndicales signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

5.7. Dénonciation

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Fait à Paris, le 7 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UFE ;
UNEMIG.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;
CFE-CGC ;
FCMTE CFTC ;
FNME CGT ;
FNEM FO.

Brochure n° 3010

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

ACCORD DU 27 JANVIER 2011

RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1150552M
IDCC : 1978

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire les 15 décembre 2010 et 27 janvier 2011, ont décidé de créer, au sein de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers, un régime frais de santé, complétant la convention collective nationale du 21 janvier 1997 étendue.

Cet accord permet de renforcer l'attractivité de la branche et de favoriser l'accès des salariés à des dispositifs de santé sans considération d'âge ni d'état de santé, et à des tarifs avantageux.

Pour ce faire, les partenaires sociaux ont estimé nécessaire d'organiser la mutualisation du risque « frais de santé » auprès d'un organisme d'assurance désigné, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 1^{er}

Objet de l'accord

Le présent accord collectif instaure en complément du régime conventionnel de prévoyance :

- une garantie frais de santé obligatoire au profit des salariés des entreprises de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers. Ce régime est en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits « responsables » et les décrets pris pour son application (notamment le décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005) ;
- une mutualisation du régime frais de santé auprès d'un organisme désigné : l'institution de prévoyance du groupe Mornay (IPGM).

Article 2

Champ d'application professionnel et géographique

Conformément aux dispositions de l'avenant n° 9 du 1^{er} octobre 2009 relatif au champ d'application, modifiant l'article 1.1 de la convention collective nationale du 21 janvier 1997 étendue, le présent accord vise les entreprises en France métropolitaine, dans les DOM, Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Mayotte et s'applique à l'ensemble des salariés cadres et non cadres de la profession appartenant à des entreprises ou établissements exerçant les activités économiques principales suivantes :

Par fleuriste, il convient d'entendre les entreprises ou établissements spécialisés référencés aux codes :

- NAF 47.76Z et NAFA 47.76Z.P : commerce de détail de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux en magasin spécialisé ;
- NAF 47.89Z : autres commerces de détail sur éventaires et marchés,

dont l'activité principale se caractérise par la vente des produits référencés par la codification des produits française : CPF 47.00.77 commerce de détail de fleurs, plantes et semences.

Cette sous-catégorie de produits comprend :

- vente au détail de fleurs, plantes et graines ;
- vente au détail de plants, arbres et arbustes.

Cette sous-catégorie de produits comprend aussi :

- réalisation d'assemblages, de compositions florales, couronnes, de bouquets secs, etc.

Le commerce de détail de vente d'animaux familiers, la vente de produits pour animaux familiers, ainsi que les services de toilettage, dressage, pension et éducation d'animaux familiers, qui sont généralement référencés aux codes NAF

Article 3

Adhésion des entreprises au régime frais de santé conventionnel

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, l'obligation d'adhérer au régime frais de santé s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale étendue fleuristes, vente et services des animaux familiers, ainsi que celles qui y ont adhéré, soit nouvellement créées quelle que soit leur forme juridique, soit préexistantes.

De même, l'affiliation des salariés résulte du présent accord et a un caractère obligatoire.

Les entreprises sont tenues de régulariser administrativement leur adhésion auprès de l'organisme d'assurance désigné à l'article 10, en retournant le bulletin d'adhésion visé à l'article R. 932-1-3 du code de la sécurité sociale dûment rempli.

Les entreprises qui, à la date d'effet du présent accord, ne disposent pas d'un régime frais de santé proposant, des niveaux et conditions de garanties strictement supérieures, risque par risque, y compris la portabilité (dans les conditions visées à l'article 8C ci-dessous), à celles visées à l'article 6 du présent accord, devront adhérer au régime frais de santé obligatoire auprès de l'organisme d'assurance désigné pour la totalité du personnel visé à l'article 4 ci-après ; et ce dans un délai ne pouvant excéder 12 mois à compter de la date d'effet de l'accord et au plus tard à la date d'échéance de leur contrat en cours.

Article 4

Salariés bénéficiaires du régime frais de santé

L'ensemble des salariés (y compris les mandataires sociaux ayant le statut de salarié, les apprentis et les personnes en contrat de professionnalisation) titulaires d'un contrat de travail non suspendu ⁽¹⁾, à durée déterminée ou indéterminée, cadres et non cadres, présents à l'effectif des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord de prévoyance de la convention collective nationale fleuristes, vente et services des animaux familiers bénéficie du régime frais de santé à partir de 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

La notion de salariés présents à l'effectif comprend tous les salariés, au travail ou en arrêt pour cause de maladie ou accident au jour de l'entrée en vigueur du présent accord.

Le salarié bénéficiaire du présent accord est nommé ci-après le participant.

Article 5

Financement du régime frais de santé

Les taux de cotisation varient en fonction du régime frais de santé retenu par l'entreprise :

- régime frais de santé de base ;
- régime frais de santé amélioré.

Elles sont dues rétroactivement à la date d'embauche du participant dès qu'il a rempli la condition d'ancienneté requise pour bénéficier de la garantie frais de santé.

Le paiement de cette cotisation génère une prise en charge rétroactive dès la date d'entrée des frais engagés durant cette période.

A. – Régime frais de santé de base

Les cotisations forfaitaires mensuelles s'élèvent à :

(En euros.)

RÉGIME GÉNÉRAL (HORS ALSACE-MOSELLE)			
Garantie	Taux de cotisation	Part employeur	Part salarié
Frais de santé obligatoire salarié seul	20	10	10
Extension facultative conjoint	23	-	23
Extension facultative par enfant (gratuité à partir du troisième)	11	-	11

(1) La garantie est suspendue de plein droit dans les cas où le contrat de travail est suspendu sans maintien total ou partiel de la rémunération et sans versement d'indemnités journalières complémentaires, financées en tout ou partie par l'employeur.

(En euros.)

RÉGIME ALSACE-MOSELLE			
Garantie	Taux de cotisation	Part employeur	Part salarié
Frais de santé obligatoire salarié seul	14,60	7,30	7,30
Extension facultative conjoint	16,70	-	16,70
Extension facultative par enfant (gratuité à partir du troisième)	8	-	8

B. – Régime frais de santé amélioré

Les cotisations forfaitaires mensuelles s'élèvent à :

(En euros.)

RÉGIME GÉNÉRAL (HORS ALSACE-MOSELLE)			
Garantie	Taux de cotisation	Part employeur	Part salarié
Frais de santé obligatoire salarié seul	25	12,50	12,50
Extension facultative conjoint	29,65	-	29,65
Extension facultative par enfant (gratuité à partir du troisième)	14	-	14

(En euros.)

RÉGIME ALSACE-MOSELLE			
Garantie	Taux de cotisation	Part employeur	Part salarié
Frais de santé obligatoire salarié seul	18,26	9,13	9,13
Extension facultative conjoint	21,55	-	21,55
Extension facultative par enfant (gratuité à partir du troisième)	10,20	-	10,20

Article 6

Prestations du régime frais de santé

A. – Respect des critères de responsabilité

Le régime conventionnel frais de santé de la convention collective nationale étendue des fleuristes, vente et services des animaux familiers est en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits « responsables » et les décrets pris pour son application (notamment le décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005). En conséquence :

- la participation forfaitaire (actes et consultations de médecins, actes de biologie médicale) et les franchises médicales (médicaments, actes d'auxiliaires médicaux, transports) laissées à la charge de chaque patient, instaurées par l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale, ne sont pas remboursées ;
- hors parcours de soins coordonné, aucune majoration de la participation de l'assuré (ticket modérateur) prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale n'est prise en charge. Il en sera de même lorsque le patient n'autorisera pas un professionnel de santé à accéder à son dossier médical personnel ;
- hors parcours de soins coordonné, les dépassements d'honoraires de spécialistes sur les actes cliniques et techniques ne sont pris en charge qu'au-delà du montant du dépassement autorisé défini par la convention médicale de janvier 2005 pour les actes cliniques de spécialistes de secteur 1.

Les obligations de prise en charge prévues en cas de respect du parcours de soins coordonnés sont respectées. De même, la participation de l'assuré (ticket modérateur) pour au moins deux des prestations de prévention considérées comme prioritaires au regard d'objectifs de santé publique, figurant sur la liste définie par l'arrêté ministériel du 8 juin 2006, est intégralement prise en charge.

B. – Etendue de la garantie

Seuls les frais médicaux, pharmaceutiques, chirurgicaux, soins dentaires et autres frais concernant en tout état de cause des spécialités ou actes à caractère thérapeutique, entrant dans les nomenclatures (la nomenclature générale des actes professionnels [NGAP], ou la classification commune des actes médicaux [CCAM]) et ayant donné lieu à remboursement de la sécurité sociale sont pris en considération pour la détermination des prestations versées par l'organisme d'assurance désigné dans les conditions et limites prévues aux tableaux ci-après.

En aucun cas, l'institution ne prendra en charge les dépassements d'honoraires ne faisant pas l'objet d'une déclaration à la sécurité sociale.

La garantie comprend le remboursement de la participation forfaitaire supportée par l'assuré en application des dispositions de l'article R. 322-8 du code de la sécurité sociale, pour les actes affectés d'un coefficient égal ou supérieur à 50 ou d'un tarif égal ou supérieur à un montant fixé par la loi de financement de la sécurité sociale (à titre indicatif, à 120 € pour 2011).

Le montant des prestations versées par l'organisme d'assurance désigné ajouté, d'une part, aux remboursements du régime de la sécurité sociale et de tout autre organisme complémentaire et, d'autre part, aux montants de la contribution forfaitaire, des franchises médicales et de l'éventuelle majoration de participation financière maintenue à la charge de l'assuré ne peut excéder les dépenses engagées, déclarées à la sécurité sociale.

C. – Personnes garanties

Le participant est le seul bénéficiaire obligatoire du régime conventionnel frais de santé.

Cependant, il a également droit, en contrepartie du paiement de cotisations liées aux extensions facultatives décrites à l'article 5 « Financement du régime frais de santé », au remboursement des frais engagés par :

- le conjoint, la personne liée au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou le concubin. Le concubin doit vivre sous le même toit que le participant, tous deux étant libres de tout lien conjugal et de tout lien de Pacs ;
- les enfants du participant ou de son conjoint, ou de son partenaire de Pacs ou de son concubin :
 - à sa charge au sens de l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale ;
 - ou âgés de moins de 21 ans, sous contrat d'apprentissage et sous réserve qu'ils ne bénéficient pas d'un régime frais de santé au titre de leur activité salariée,

relevant du même foyer fiscal.

D. – Régime frais de santé de base

NATURE DES FRAIS	MONTANT DES PRESTATIONS (SECTEUR CONVENTIONNÉ UNIQUEMENT)
Honoraires médicaux (consultations, visites)	100 % de la BR SS ⁽¹⁾ sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale
Frais pharmaceutiques	100 % de la BR SS ⁽¹⁾ sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale
Honoraires chirurgicaux : <ul style="list-style-type: none">– actes de chirurgie– actes d'anesthésie– actes techniques médicaux– actes d'obstétrique	100 % de la BR SS ⁽¹⁾ sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale
Hospitalisation/frais de séjour (groupe homogène de séjour)	100 % de la BR SS ⁽¹⁾ sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale
Forfait hospitalier	Prise en charge intégrale limitée au forfait en vigueur au 1 ^{er} janvier de l'exercice au cours duquel s'est produit l'événement
Frais d'analyses médicales	100 % de la BR SS ⁽¹⁾ sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale
Frais d'auxiliaires médicaux	100 % de la BR SS ⁽¹⁾ sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale
Radiologie : <ul style="list-style-type: none">– acte d'imagerie	100 % de la BR SS ⁽¹⁾ sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale
Echographie	100 % de la BR SS ⁽¹⁾ sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale

NATURE DES FRAIS	MONTANT DES PRESTATIONS (SECTEUR CONVENTIONNÉ UNIQUEMENT)
Dentaire – soins dentaires – prothèses dentaires remboursées ⁽²⁾ par la sécurité sociale – soins orthodontiques remboursés ⁽²⁾ par la sécurité sociale	100 % de la BR SS ⁽¹⁾ sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale 100 % de la BR SS ⁽¹⁾ 100 % de la BR SS ⁽¹⁾
Optique (remboursée par la sécurité sociale) : – verres de lunettes – montures de lunettes – lentilles correctrices, jetables ou non jetables	Forfait global de 3 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ⁽³⁾ par an et par bénéficiaire
Orthopédie, appareillage, prothèse autre que dentaire	100 % de la BR SS ⁽¹⁾ sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale
Autres soins et traitements (indemnité kilométrique, indemnité de déplacement, frais de transport)	100 % de la BR SS ⁽¹⁾ sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale
Actes de prévention (en application de l'article R. 871-2-II du code de la sécurité sociale) : – détartrage annuel complet – scellement prophylactique des puits, sillons et fissures avant 14 ans (dentaire) – bilan initial des troubles du langage oral ou écrit avant 14 ans – dépistage de l'hépatite B – dépistage des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans – acte d'ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans – les vaccinations (diphtérie, tétanos et polio-myélite ; coqueluche avant 14 ans ; hépatite B avant 14 ans ; BCG avant 6 ans ; rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; <i>Haemophilus influenzae</i> B ; vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois)	Pris en charge au titre du poste dont il relève, et au minimum au niveau du ticket modérateur
(1) BR SS : base de remboursement de la sécurité sociale. (2) Les actes non remboursables inscrits à la CCAM et/ou non inscrits à la NGAP (hors nomenclature) ne sont pas pris en charge. (3) Le plafond retenu est celui en vigueur au 1 ^{er} janvier de l'exercice au cours duquel s'est produit l'événement. NB. – Les prestations sont en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits « responsables » ou « aidés » et les décrets pris pour son application (notamment le décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005) : ne sont ainsi notamment pas pris en charge la participation forfaitaire et les franchises médicales à la charge de l'assuré et les majorations (dépassement autorisé d'honoraires, majorations du ticket modérateur) prévues réglementairement hors parcours de soins coordonnés.	

E. – Régime frais de santé amélioré

NATURE DES FRAIS	MONTANT DES PRESTATIONS (SECTEUR CONVENTIONNÉ UNIQUEMENT)
Honoraires médicaux (consultations, visites)	110 % de la BR SS ⁽¹⁾
Frais pharmaceutiques	100 % de la BR SS ⁽¹⁾ sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale
Honoraires chirurgicaux – actes de chirurgie – actes d'anesthésie – actes techniques médicaux	100 % de la BR SS ⁽¹⁾

NATURE DES FRAIS	MONTANT DES PRESTATIONS (SECTEUR CONVENTIONNÉ UNIQUEMENT)
– actes d’obstétrique	
Hospitalisation/frais de séjour (groupe homogène de séjour)	100 % de la BR SS ⁽¹⁾
Forfait hospitalier	Prise en charge intégrale limitée au forfait en vigueur au 1 ^{er} janvier de l’exercice au cours duquel s’est produit l’événement
Chambre particulière (hors maternité)	3 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ⁽²⁾
Frais d’analyses médicales	100 % de la BR SS ⁽¹⁾
Frais d’auxiliaires médicaux	100 % de la BR SS ⁽¹⁾
Radiologie :	
– acte d’imagerie	100 % de la BR SS ⁽¹⁾
Echographie	100 % de la BR SS ⁽¹⁾
Dentaire :	
– soins dentaires	100 % de la BR SS ⁽¹⁾
– prothèses dentaires remboursées ⁽³⁾ par la sécurité sociale	100 % de la BR SS ⁽¹⁾
– soins orthodontiques remboursés ⁽³⁾ par la sécurité sociale	100 % de la BR SS ⁽¹⁾
Optique (remboursée par la sécurité sociale) :	
– verres de lunettes	Forfait global de 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ⁽²⁾ par an et par bénéficiaire
– montures de lunettes	
– lentilles correctrices, jetables ou non jetables	
Orthopédie, appareillage, prothèse autre que dentaire	100 % de la BR SS ⁽¹⁾ sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale
Autres soins et traitements (indemnité kilométrique, indemnité de déplacement, frais de transport)	100 % de la BR SS ⁽¹⁾ sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale
Actes de prévention (en application de l’article R. 871-2-II du code de la sécurité sociale) :	
– détartrage annuel complet	Pris en charge au titre du poste dont il relève, et au minimum au niveau du ticket modérateur
– scellement prophylactique des puits, sillons et fissures avant 14 ans (dentaire)	
– bilan initial des troubles du langage oral ou écrit avant 14 ans	
– dépistage de l’hépatite B	
– dépistage des troubles de l’audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans	
– acte d’ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans	
– les vaccinations (diphtérie, tétanos et polio-myélite ; coqueluche avant 14 ans ; hépatite B avant 14 ans ; BCG avant 6 ans ; rubéole pour les adolescentes qui n’ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; <i>Haemophilus influenzae</i> B ; vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois).	
<div>(1) BR SS : base de remboursement de la sécurité sociale.</div> <div>(2) Le plafond retenu est celui en vigueur au 1^{er} janvier de l’exercice au cours duquel s’est produit l’événement.</div> <div>(3) Les actes non remboursables inscrits à la CCAM et/ou non inscrits à la NGAP (hors nomenclature) ne sont pas pris en charge.</div> <div>NB. – Les prestations sont en conformité avec les exigences posées par l’article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits « responsables » ou « aidés » et les décrets pris pour son application (notamment le décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005) : ne sont ainsi notamment pas pris en charge la participation forfaitaire et les franchises médicales à la charge de l’assuré et les majorations (dépassement autorisé d’honoraires, majorations du ticket modérateur) prévues réglementairement hors parcours de soins coordonnés.</div>	

Article 7

Maintien des garanties en application de l'article 4 de la loi Evin

Au titre des dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi « Evin », la couverture frais de santé organisée au présent accord sera maintenue à l'identique :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité de travail ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou la cessation du maintien de garanties relative à la mise en œuvre de la portabilité définie à l'article 8 ;
- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivants le décès.

Les tarifs appliqués aux personnes visées ci-dessus ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

Article 8

Rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime de l'assurance chômage – « Portabilité »

A. – Dispositions générales

Conformément à l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et ses avenants, en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée ou de rupture ou de fin de contrat à durée déterminée (sauf hypothèse de la faute lourde) ouvrant droit à prise en charge par l'assurance chômage, l'ex-salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des garanties appliquées dans son ancienne entreprise, pour une durée égale à celle du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers et dans la limite de 9 mois de couverture. En conséquence, un participant ayant travaillé moins de 1 mois dans l'entreprise ne bénéficie pas de ce maintien des garanties.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En cas de modifications des dispositions de l'accord national interprofessionnel susvisé, une révision des conditions de ces garanties et du montant de la cotisation devra être effectuée, et ce dès la date d'entrée en vigueur de ces modifications.

B. – Mise en œuvre et déroulement de la portabilité

L'employeur doit proposer au salarié dont le contrat de travail est rompu dans les conditions rappelées ci-dessus le maintien de la couverture frais de santé dont il bénéficiait en tant que salarié.

Le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties. Dans ce cas, la renonciation qui est définitive et concerne l'ensemble des garanties dont il bénéficiait dans l'entreprise doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

En cas d'acceptation du salarié ou à défaut de renonciation expresse, le dispositif de portabilité entre en application à la date de cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier de ce dispositif qui entre en application à la date de cessation du contrat de travail, l'ancien salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par l'assurance chômage et l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien prévue ci-dessus.

La suspension des allocations de chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties cesse à :

- la date de cessation du versement des allocations payées par le régime d'assurance chômage ;
- la date de reprise d'une activité professionnelle par le bénéficiaire ;
- la date d'effet de la retraite sécurité sociale ;
- l'issue de la durée de maintien à laquelle le bénéficiaire a droit et ce, dans la limite de 9 mois ;
- la date d'effet de la dénonciation du présent accord, tel que défini à l'article 16.

C. – Financement

Le financement de ce dispositif fait l'objet d'une mutualisation uniquement pour la cotisation appelée au titre de la garantie frais de santé obligatoire salarié seul. Le financement est inclus dans les cotisations obligatoires appelées au titre des participants en activité et fixées à l'article 5 « Financement du régime frais de santé ».

Les extensions familiales ne sont pas prises en compte au titre de la mutualisation.

Le maintien des garanties supérieures au régime conventionnel (régimes surcomplémentaires et les extensions conjoint et/ou enfant) est organisé au sein de chaque entreprise par l'employeur.

Article 9

Evolution des dispositions légales et réglementaires

Pour les garanties dont les montants et modalités sont établis en considération des conditions légales et réglementaires en vigueur, les changements apportés à ces conditions postérieurement à cet accord ne sauraient avoir pour effet d'augmenter l'étendue des engagements de l'organisme d'assurance désigné qui sera, en pareil cas, fondé à proposer aux partenaires sociaux les aménagements nécessaires aux garanties et/ou aux cotisations du régime frais de santé.

Article 10

Désignation de l'organisme d'assurance

Afin d'assurer la mutualisation, le portage et le pilotage du régime frais de santé de la convention collective nationale fleuristes, vente et services des animaux familiers, les parties au présent accord ont désigné, en qualité d'organisme assureur, l'institution de prévoyance de groupe Mornay (IPGM), institution de prévoyance agréée régie par le code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé Tour Mornay, 5-9, rue Van-Gogh, 75012 Paris.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné ci-dessus. Pour ce faire, la commission mixte paritaire se réunira 6 mois avant l'échéance qui précédera l'expiration de ce délai de 5 ans.

Article 11

Communication et information

Conformément aux dispositions de l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale, l'organisme assureur désigné remettra à chaque entreprise adhérente, à charge pour elle de la remettre à ses salariés, une notice d'information qui définit les garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque, les cas de nullité, de déchéances, d'exclusions ou de limitations de garantie ainsi que les délais de prescription.

Article 12

Etablissement des comptes de résultats

Les comptes de résultats du régime frais de santé seront établis par l'organisme assureur désigné, en application des dispositions prévues par la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990. Ces comptes seront transmis aux partenaires sociaux, au plus tard le 31 août suivant l'exercice clos.

Afin de permettre un meilleur suivi technique et une meilleure appréhension de l'équilibre du régime frais de santé, les résultats correspondant au maintien des garanties tel que visé à l'article 8 relatif à la portabilité seront isolés. Le compte de résultats correspondant à ce maintien des garanties sera présenté à la fin d'une période de 2 ans afin de mesurer son impact sur le régime frais de santé de la branche ; en cas de déficit le coût de la mutualisation de la portabilité sera financé intégralement par prélèvement sur les réserves constituées aux comptes de résultats.

Article 13

Comité paritaire de suivi du régime

Le comité de suivi prévu à l'article 10-D de l'avenant n° 5 du 22 mars 2005 à l'accord « Prévoyance » du 9 décembre 1997 qui instaure un comité paritaire de gestion voit ses attributions étendues au suivi du présent accord collectif santé.

Article 14

Information sur le régime supplémentaire facultatif frais de santé

En complément du régime conventionnel frais de santé de base, les entreprises peuvent souscrire auprès de l'organisme assureur désigné un contrat collectif à adhésion facultative permettant aux salariés de renforcer, pour eux-mêmes et/ou leur conjoint et/ou leur enfant, leurs garanties de base. A cet effet, les partenaires sociaux ont négocié une option supplémentaire facultative.

Ce choix des entreprises sera fait par voie d'accord, référendum ou décision unilatérale, conformément aux exigences de formalismes de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Article 15

Caractère impératif du présent accord

Conformément aux dispositions légales en vigueur, aucune dérogation au présent accord n'est possible par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou de groupe.

Article 16

Entrée en vigueur. – Durée. – Révision. – Dénonciation. – Formalités de dépôt

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt requises par la loi et de la procédure d'extension, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Il pourra, à tout moment, être révisé ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2261-7, L. 2261-8 et L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail.

La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l'initiative de l'une des parties signataires. Elle doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 6 mois.

De nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 6 mois.

En tout état de cause et sauf accord contraire des parties, y compris de l'organisme assureur, la dénonciation ne pourra avoir d'effet qu'à l'échéance annuelle de la convention d'assurance collective.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il prendra effet le 1^{er} avril 2011 ou le premier jour du trimestre civil qui suit la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* si celle-ci intervient après le 1^{er} avril 2011.

Fait à Paris, le 27 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNFF ;

PRODAF.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC CGT-FO.

Brochure n° 3010

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

AVENANT N° 11 DU 27 JANVIER 2011
À L'ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 1997 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1150551M

IDCC : 1978

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire le 15 décembre 2010, décident de réduire le taux d'appel de cotisation du régime de prévoyance pour le personnel non cadre, prévu à l'avenant n° 5 du 22 mars 2006 à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance complémentaire dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers.

En conséquence, le présent avenant modifie l'article 9 de l'avenant n° 5 du 22 mars 2006 à l'accord du 9 décembre 1997 dans les conditions ci-dessous exposées :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux salariés non cadres appartenant à des entreprises dont l'activité est définie à l'article 1.1 de la convention collective nationale du 21 janvier 1997 modifié par l'avenant n° 9 du 1^{er} octobre 2009 étendu.

Article 2

*Réduction du taux d'appel de cotisation
du régime de prévoyance pour le personnel non cadre*

L'intégralité des dispositions applicables au personnel non cadre, définies à l'article 9 de l'avenant n° 5 du 22 mars 2006 à l'accord du 9 décembre 1997 relatif à la prévoyance, est modifiée comme suit :

« La cotisation globale destinée au financement du régime de prévoyance est fixée comme suit :

Personnel non cadre

(En pourcentage.)

RÉGIME DE BASE	TAUX CONTRACTUEL	TAUX D'APPEL	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Décès : – décès – invalidité absolue et définitive – frais d'obsèques	0,10	0,06	0,03	0,03
Rente éducation	0,10	0,10	0,10	-
Maintien de salaire	0,25	0,16	0,16	-
Incapacité de travail et invalidité	0,55	0,28	0,16	0,12
Total	1,00	0,60	0,45	0,15

Le comité paritaire de gestion de la branche, qui se réunit chaque année, conformément à l'article 10 D de l'avenant n° 5 du 22 mars 2006, fera le point fin 2012 au plus tard, sur l'équilibre du régime conventionnel pour décider ou non de la reconduction de ce taux d'appel. »

Article 3

Caractère impératif du présent avenant

Conformément aux dispositions légales en vigueur, aucune dérogation au présent avenant n'est possible par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou de groupe.

Article 4

Date d'effet, dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article 911-3 du code de la sécurité sociale.

Les parties signataires conviennent expressément que le présent avenant prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 27 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNFF ;

PRODAE.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC CGT-FO.

Brochure n° 3138

Convention collective nationale
IDCC : 184. – IMPRIMERIES DE LABEUR
ET INDUSTRIES GRAPHIQUES

ACCORD DU 24 JANVIER 2011
RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION
DES ACCORDS D'ENTREPRISE

NOR : ASET1150524M
IDCC : 184

Il est créé sous l'égide de la commission paritaire nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques une commission de validation des accords collectifs conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel. Cette commission fonctionne selon les principes suivants.

Article 1^{er}

Rôle de la commission de validation

La commission contrôle que l'accord collectif d'entreprise n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. En particulier, la commission contrôle notamment que les dispositions de la convention collective de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques ont bien été respectées.

La commission, dans son rôle de validation, ne peut en aucun cas ni apprécier l'opportunité ni modifier le contenu des accords qui lui sont soumis.

Article 2

Saisine de la commission

La partie signataire de l'accord la plus diligente envoie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au secrétariat de la commission :

- un exemplaire original papier de l'accord soumis à validation et un exemplaire en version numérique ;
- une copie de l'information préalable prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche, sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- un document indiquant, à la date de signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail ;
- le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
- les nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé l'accord ;
- les procès-verbaux des réunions des représentants du personnel portant sur la négociation de l'accord d'entreprise soumis à la commission de validation ;
- une attestation de l'employeur certifiant l'absence de délégué syndical dans l'entreprise à la date de signature de l'accord.

A réception du dossier, le secrétariat s'assure que celui-ci est complet. A défaut, celui-ci adressera à la partie la plus diligente un courrier indiquant les pièces manquantes en lui demandant de les lui faire parvenir dans un délai de 1 semaine.

Tout dossier incomplet ne pourra pas être examiné par la commission. En conséquence, le délai de 4 mois mentionné à l'article 5 ne commencera à courir qu'à réception d'un dossier complet.

Article 3

Organisation et fonctionnement de la commission

3.1. Composition

La commission de validation est composée de deux collèges, chaque collège étant constitué selon les modalités suivantes :

- pour le collège salarié : deux représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche,
- pour le collège employeur : d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

3.2. Présidence

Les réunions de la commission sont présidées alternativement tous les 2 ans par un représentant salarié ou employeur.

3.3. Secrétariat

La commission est domiciliée au siège de la commission paritaire nationale à Paris, qui en assure le secrétariat.

Les missions du secrétariat consistent à :

- assurer la réception de tous les documents entrant dans son champ d'intervention et de compétence et la transmission de ces documents à l'ensemble des organisations faisant partie de cette commission ;
- convoquer les réunions dans les meilleurs délais ;
- établir les procès-verbaux de validation, de non-validation des accords transmis ou d'irrecevabilité ;
- notifier les décisions de la commission ;
- d'une manière générale, assurer le bon fonctionnement administratif dans le cadre du présent accord.

Article 4

Périodicité des réunions

La commission devra obligatoirement être réunie dans un délai maximum de 3 mois, dès qu'un accord lui aura été transmis de manière complète.

Article 5

Décisions de la commission

Après examen de chaque accord soumis à validation, la commission paritaire rend, dans les 4 mois de la réception de la demande :

- soit une décision d'irrecevabilité de la demande dans l'hypothèse où l'accord n'entre pas dans son champ de compétence ou que les conditions de sa saisine énumérées à l'article 2 ci-dessus ne sont pas satisfaites ;
- soit une décision de validation ;
- soit une décision de rejet.

L'accord est validé s'il a obtenu la majorité des membres, présents ou dûment représentés, au sein de chaque collège.

En cas de désaccord, il est procédé à un deuxième vote selon les mêmes modalités. Si la majorité au sein de chaque collège n'est pas obtenue suite à ce deuxième vote, la commission rend une décision de rejet.

Quand la commission régulièrement convoquée n'a pas rendu de décision dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la demande de validation sur la base d'un dossier complet, l'accord est réputé validé.

Les votes ont lieu à main levée.

Les décisions de la commission sont consignées dans un procès-verbal transmis à l'ensemble des membres de la commission ainsi qu'aux parties.

Article 6

Dépôt des accords validés par la commission auprès de l'administration

Afin d'entrer en vigueur et en application de l'article L. 2232-28 du code du travail, l'accord collectif validé par la commission doit être déposé, par l'employeur auprès de l'autorité administrative compétente, accompagné de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission ou de la lettre de saisine en cas d'absence de décision dans le délai de 4 mois.

Article 7

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} février 2011.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

GMI ;
FSCOPC ;
UNIC.

Syndicats de salariés :

FILPAC CGT ;
F3C CFDT ;
FL CGT-FO ;
IP CFE-CGC ;
FC CFTC.

Brochure n° 3266

Convention collective nationale
IDCC : 1671. – MAISONS D'ÉTUDIANTS

AVENANT N° 43 DU 6 DÉCEMBRE 2010
RELATIF À LA VALEUR ANNUELLE DU POINT

NOR : ASET1150543M
IDCC : 1671

Entre :

L'UNME,

D'une part, et

La FEP CFDT ;

Le SNEPL CFTC ;

La FERC CGT ;

Le SNEPAT FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément à l'article 9.1 de la convention collective, au 1^{er} juillet 2010, la valeur du point d'indice est devenue : 55,5635 €.

Récapitulatif de l'évolution de la valeur du point de la fonction publique depuis le 1^{er} juillet 2005 :

(En euros.)

DATE	VALEUR ANNUELLE DU POINT
1 ^{er} juillet 2010	55,5635
1 ^{er} octobre 2009	55,2871
1 ^{er} juillet 2009	55,1217
1 ^{er} octobre 2008	54,8475
1 ^{er} mars 2008	54,6834
1 ^{er} février 2007	54,4113
1 ^{er} juillet 2006	53,9795
1 ^{er} novembre 2005	53,711
1 ^{er} juillet 2005	53,2847

Fait à Paris, le 6 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3266

Convention collective nationale
IDCC : 1671. – MAISONS D'ÉTUDIANTS

AVENANT N° 44 DU 6 DÉCEMBRE 2010
INDIQUANT LA LISTE DES TEXTES CADUCS

NOR : ASET1150545M
IDCC : 1671

Entre :

L'UNME,

D'une part, et

La FEP CFDT ;

Le SNEPL CFTC ;

La FERC CGT ;

Le SNEPAT FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Liste des textes rendus caducs par la nouvelle législation et les textes conventionnels :

- avenant n° 1 du 21 septembre 1993 relatif à la modulation du temps de travail ;
- avenant n° 10 du 16 juin 1997 relatif aux heures complémentaires des salariés travaillant à temps partiel ;
- avenants n°s 3, 5, 6, 8, 14, 15, 22, 24, 26, 29, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38 relatifs à la valeur du point de la fonction publique et à la grille indiciaire des salaires ;
- avenant n° 16 relatif à la nomenclature d'activités ;
- article 4.2.1 de la convention collective relatif au service national ;
- alinéa 2 de l'article 6.4 c de la convention collective relatif à l'adoption (redondance avec l'article 6.2, paragraphe 2).

Fait à Paris, le 6 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3266

Convention collective nationale
IDCC : 1671. – MAISONS D'ÉTUDIANTS

AVENANT N° 45 DU 6 DÉCEMBRE 2010
À L'AVENANT N° 40 DU 15 OCTOBRE 2009 RELATIF À LA PRIME D'ANCIENNETÉ

NOR : ASET1150544M
IDCC : 1671

Entre :

L'UNME,

D'une part, et

La FEP CFDT ;

Le SNEPL CFTC ;

La FERC CGT ;

Le SNEPAT FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 9.6 est modifié comme suit :

« Article 9.6

Prime d'ancienneté

« Pour bénéficier de la prime d'ancienneté, le salarié doit justifier de 3 ans d'ancienneté révolus.

L'ancienneté donne droit annuellement à un nombre déterminé de points (cf. tableau « Prime d'ancienneté »).

Le point de départ de l'ancienneté est la date d'entrée dans l'entreprise.

Le nombre de points évolue tous les 3 ans.

Exemples :

- un salarié ayant 4 ans d'ancienneté révolus a droit à 2 points annuels au titre de l'ancienneté ;
- un salarié ayant 10 ans d'ancienneté révolus a droit à 6 points annuels au titre de l'ancienneté.

La prime est payée mensuellement.

Elle doit apparaître sur le bulletin de salaire de façon distincte de la rémunération mensuelle de base (calculée selon l'article 9.1 de la convention collective).

Le montant mensuel de la prime d'ancienneté est égal au nombre de points acquis au titre de l'ancienneté multiplié par la valeur annuelle du point de la fonction publique divisé par 12.

La prime d'ancienneté ne peut pas être proratisée en fonction du nombre d'années ou du nombre de mois.

Le salarié à temps partiel bénéficie du même rythme d'acquisition d'années d'ancienneté qu'un salarié à temps plein ».

Les absences assimilées par la loi à du temps de travail effectif sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Le tableau « Prime d'ancienneté » est modifié comme suit :

À PARTIR DE	NOMBRE de points acquis	SOIT NOMBRE de points annuels total
3 ans révolus	2	= 2
6 ans révolus	+ 2	= 4
9 ans révolus	+ 2	= 6
12 ans révolus	+ 2	= 8
15 ans révolus	+ 2	= 10
18 ans révolus	+ 2	= 12
21 ans révolus	+ 2	= 14
24 ans révolus	+ 2	= 16
27 ans révolus	+ 4	= 20

Précision relative à la prime d'ancienneté

Le salaire de base calculé selon l'ancienne grille ne peut pas être scindé en deux afin d'établir un salaire de base et une prime d'ancienneté avant de classer le salarié dans la nouvelle grille. L'ancienneté n'était pas prise en compte en tant que telle dans l'ancien système.

Tableau de correspondance

Le tableau de correspondance est proposé en tant qu'aide mais est également la base minimale de correspondance.

Grille des classifications

Les classifications et les minima indiqués dans la grille des classifications sont des classifications conventionnelles. Elles n'ont pas de lien avec celles des classifications Parodi et leurs coefficients associés utilisés par l'AGIRC.

Un salarié qui accepte un métier dont la qualification requise est inférieure à ses diplômes et/ou à son expérience se voit appliquer au minimum, pour le calcul de son salaire, le coefficient conventionnel correspondant au métier qu'il exerce et non celui qui correspond à ses diplômes et/ou son expérience.

Fait à Paris, le 6 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3331

Convention collective
IDCC : 2542. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES**
(Aisne)

ACCORD DU 11 FÉVRIER 2011
RELATIF AUX GARANTIES DE RÉMUNÉRATION EFFECTIVE,
AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET À LA PRIME DE VACANCES

NOR : ASET1150536M
IDCC : 2542

Entre :
L'UIMM de l'Aisne,

D'une part, et

La CFDT ;
La CGT-FO ;
La CFTC ;
La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les garanties de rémunération effective (GRE), instituées par l'avenant du 4 décembre 1992 à ladite convention et applicables aux salariés ouvriers, administratifs-techniciens et agents de maîtrise des entreprises relevant de cette convention collective, sont revalorisées pour l'année 2011. Elles constituent la rémunération brute en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement, sous réserve des conditions spéciales concernant les mensuels âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite. Elles ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile.

Les GRE sont déterminées suivant l'horaire légal en vigueur. Leurs montants seront donc adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

Montants retenus pour les garanties annuelles
de rémunération effective à compter de l'année 2011

Horaire légal : 35 heures (151,67 heures par mois).

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	GRE ANNUELLE
I	1	140	16 447
	2	145	16 457
	3	155	16 517
II	1	170	16 616
	2	180	16 756
	3	190	16 963

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	GRE ANNUELLE
III	1	215	17 636
	2	225	18 083
	3	240	19 060
IV	1	255	19 731
	2	270	20 606
	3	285	21 636
V	1	305	22 657
	2	335	25 157
	3	365	26 793
		395	29 044

Article 2

Pour la vérification de l'application des garanties de rémunération effective, il sera tenu compte de tous les éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes sommes brutes figurant sur les bulletins de paie et supportant des cotisations, en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception de :

- prime d'ancienneté prévue par l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 14 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En fin d'année, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis ci-dessus aura bien été au moins égal au montant des garanties de rémunération effective fixées pour l'année considérée.

Au cas où cette vérification ferait apparaître qu'un salarié n'a pas entièrement bénéficié de la garantie de rémunération effective à laquelle il a droit au titre de cette année, l'employeur lui en versera le complément en vue d'ajuster son compte dans les meilleurs délais.

Article 3

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), telles que définies par les articles 12 et 12.1 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 29 avril 2008, s'appliquent aux salariés ouvriers, administratifs-techniciens et agents de maîtrise tels que désignés à l'article 1^{er} de l'avenant « Mensuels » précité, occupant les fonctions définies par l'accord national des classifications du 21 juillet 1975.

La valeur du point de référence qui permet de déterminer les RMH est fixée à 5,27 € pour une entreprise soumise à la durée légale de travail de 151,67 heures mensuelles.

Les montants des RMH sont adaptés proportionnellement à l'horaire de travail réellement effectué dans les entreprises.

Pour vérifier que le salarié ait bien bénéficié de la présente valeur du point, il sera notamment tenu compte des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté, accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base.

Article 4

Les rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles tiendront compte des majorations de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier et de 5 % pour les ouvriers, en application de l'accord du 24 avril 1980 complétant la convention collective.

Article 5

Cette valeur du point est applicable à compter du 1^{er} février 2011.

Article 6

La prime de vacances, telle que définie par l'article 20 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 29 avril 2008, qui devra être versée au moment du départ en vacances ou lors de la paie des congés payés de l'année 2011, est fixée à 510 €.

Les entreprises ayant déjà versé une prime de vacances au titre de l'année 2011 avec un montant inférieur devront régulariser avant le 31 décembre 2011.

Article 7

Dépôt

Le présent accord a été élaboré en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Fait à Saint-Quentin, le 11 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 1628. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Deux-Sèvres)
(1^{er} juillet 1991)**

(Bulletin officiel n° 1992-10 bis)

*(Etendue par arrêté du 31 juillet 1992,
Journal officiel du 12 août 1992)*

**AVENANT DU 28 JANVIER 2011
RELATIF À LA PRÉVOYANCE**

*NOR : ASET1150527M
IDCC : 1628*

Entre :

L'UIMM Deux-Sèvres,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Après l'article 25 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie des Deux-Sèvres du 1^{er} juillet 1991 modifiée, il est ajouté un article 25 *bis* ainsi rédigé :

« Article 25 bis

A. – Bénéficiaires

L'employeur mettra en place, en faveur des mensuels comptant plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et qui ne bénéficient pas de la cotisation prévue à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et prévoyance des cadres du 14 mars 1947, un régime de prévoyance comportant prioritairement une garantie décès.

B. – Garanties et cotisation

La garantie décès pourra inclure le versement d'un capital en cas de décès ou, en anticipation, en cas d'invalidité de 3^e catégorie reconnue par la sécurité sociale, et/ou le versement d'une rente d'éducation aux enfants à charge.

L'employeur consacrera à ce régime, pour chaque salarié visé au paragraphe A ci-dessus, au minimum un taux de cotisation égal, pour une année civile complète de travail, à 0,30 % du montant du taux effectif garanti annuel (TEGA) du mensuel classé au coefficient 215.

Cette cotisation sera calculée sur la base du TEGA en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle sera calculée *pro rata temporis* pour les salariés soumis à un horaire de travail effectif inférieur à la durée légale du travail ainsi que pour ceux dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année.

Cette cotisation s'imputera sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance quel qu'il soit, à l'exclusion d'une éventuelle couverture frais de santé.

En outre, les parties signataires recommandent aux employeurs, sans que cela présente un caractère obligatoire, de consacrer, en plus de la cotisation visée ci-dessus, une cotisation à la charge exclusive du salarié, égale au minimum à

0,30 % du montant du TEGA du mensuel classé au coefficient 215, en vue notamment de la couverture du risque invalidité et/ou incapacité.

Dans ce cas, la cotisation salariale sera calculée sur la base du TEGA en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle sera calculée *pro rata temporis* pour les salariés soumis à un horaire de travail effectif inférieur à la durée légale du travail dans les mêmes conditions que la cotisation patronale.

Cette cotisation salariale s'imputera sur toute cotisation prise en charge par le salarié à un régime de prévoyance quel qu'il soit, à l'exclusion d'une éventuelle couverture frais de santé.

C. – Organismes assureurs

Les parties signataires recommandent, sans que cela représente un caractère obligatoire, l'un des deux organismes assureurs suivants :

- Malakoff Médéric Prévoyance ;
- Aprionis Prévoyance,

avec lesquels elles ont négocié les meilleures garanties pour le taux proposé.

Les parties s'engagent à promouvoir ces deux organismes assureurs.

D. – Suivi du régime

Une commission paritaire de suivi est mise en place ; elle est composée de 2 membres titulaires et de 2 membres suppléants pour chacune des organisations syndicales signataires et d'un nombre équivalent de représentants de l'UIMM Deux-Sèvres.

Les représentants des organismes assureurs recommandés au paragraphe C assistent aux réunions qui ont lieu au moins une fois par an. Ils rendent compte de la situation du régime de prévoyance mis en place par le présent avenant.

E. – Dénonciation

Les parties signataires rappellent que la présente convention collective est le résultat de la recherche d'un équilibre entre leurs intérêts respectifs. Elles considèrent, en conséquence, qu'une clause de dénonciation partielle ne peut être envisagée que de manière tout à fait exceptionnelle et pour des sujets strictement délimités dont l'évolution comporte des risques susceptibles d'affecter la convention collective toute entière.

C'est dans ces conditions qu'elles conviennent des dispositions ci-après dont l'application est limitée au présent article 25 *bis*. Les dispositions du présent article pourront faire l'objet d'une dénonciation unilatérale pour chaque signataire indépendamment des autres dispositions de la présente convention collective.

La dénonciation sera notifiée par son auteur à tous les signataires par lettre recommandée avec avis de réception et fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction des relations du travail au ministère du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes, dès que la notification en aura été faite au dernier signataire par la réception, par celui-ci, de la lettre recommandée.

La dénonciation prendra effet à l'expiration d'un préavis de 3 mois et une nouvelle négociation devra s'engager à la demande de l'une des parties intéressées.

Lorsque la dénonciation sera le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou salariés, elle ne fera pas obstacle au maintien en vigueur des dispositions du présent article.

Lorsque la dénonciation sera le fait de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, le présent article cessera de plein droit de produire ses effets à la date d'entrée en vigueur du nouvel article destiné à le remplacer, ou, à défaut, à l'expiration d'un délai de 1 an à compter de la fin du préavis. »

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du trimestre qui suivra la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} juillet 2011.

Article 3

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales, en un exemplaire original, dès sa signature.

Il sera déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Niort et à la direction des relations du travail à Paris.

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

Fait à Niort, le 28 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3011

Convention collective nationale

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

Brochure n° 3068

Convention collective nationale

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

**ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2010
RELATIF À LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE**

NOR : ASET1150529M
IDCC : 700, 707

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet d'intégrer de nouvelles dispositions relatives aux classifications professionnelles dans les conventions collectives ingénieurs et cadres des secteurs de la production et de la transformation des papiers-cartons.

Celles-ci annulent et remplacent celles datant de 1972 fondées sur des emplois repères.

Depuis cette époque, les contextes professionnels ont sensiblement évolué, ce qui a abouti à leur obsolescence.

En outre, des difficultés d'application de ces classifications ont eu des effets négatifs sur la revalorisation des salaires minima conventionnels.

Cette situation a conduit les parties signataires à opter pour un système de classification fondé sur une démarche par critères classants similaire à celle retenue pour la population salariée OETAM, dans l'accord professionnel du 27 janvier 1993 modifié par avenant n° 1 du 17 juin 2009, mais tenant compte d'un certain nombre de spécificités propres à la catégorie des ingénieurs et cadres.

Les parties signataires souhaitent, par de nouvelles dispositions conventionnelles, tenir compte des évolutions des contextes professionnels, fonctionnels et organisationnels et assurer une articulation cohérente avec le cadre conventionnel existant en matière de gestion des emplois et des compétences, de formation professionnelle et de salaires minima.

Elles s'accordent pour que les présentes dispositions normatives s'intègrent positivement au mode d'organisation et de gestion des ressources humaines de chaque établissement ou entreprise et s'adaptent aux systèmes de classification par critères classants existants déjà dans les entreprises.

Le présent accord offre une cohérence d'ensemble à des règles qui constituent un des socles essentiels aux relations individuelles et collectives de travail. Il contient des clauses générales, à la fois d'orientation et de contenu, qui doivent être déclinées dans l'entreprise par la voie de la concertation.

Les parties signataires rappellent que la classification professionnelle constitue un repère collectif fondamental, pivot de l'identité professionnelle de branche. Il permet d'identifier les contenus du travail et des métiers propres à la branche professionnelle, de guider les relations individuelles de travail en facilitant, par la référence à un instrument unique, le recrutement, la formation professionnelle, le déroulement de carrière et la mobilité des salariés, et ce au regard des principes généraux d'égalité et d'équité professionnelle. Il ne leur appartient cependant pas de se prononcer, au niveau national, sur la classification des postes. Elle incombe aux entreprises qui doivent développer une méthodologie de classification adaptée à leur contexte productif et/ou organisationnel. Elles pourront, le cas échéant, s'inspirer de celle

retenue dans le guide méthodologique relatif à la classification OETAM annexé à l'avenant n° 1 du 17 juin 2009 modifiant l'accord professionnel du 27 janvier 1993 et reprise, pour la partie visant la méthodologie, dans l'article 4.2.2 du présent accord.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord engage les établissements et/ou les entreprises ainsi que les salariés relevant des conventions collectives nationales ingénieurs et cadres de :

- la production des papiers, cartons et celluloses du 4 décembre 1972 ;
- la transformation des papiers et cartons et de la pellicule cellulosique du 21 décembre 1972.

Article 2

Objet

Le présent accord a pour objet d'instituer en faveur du personnel ingénieurs et cadres, un nouveau système de classification conventionnel par critères classants.

Il annule et remplace les annexes I et II des conventions collectives susvisées qui sont relatives aux classifications professionnelles.

Article 3

Présentation de la classification

3.1. Considérations générales

Communément, une classification désigne une démarche d'identification, de regroupement et de hiérarchisation des emplois à l'aide de critères objectifs, communs et équitables.

Professionnellement, elle consiste en un ensemble de repères et de règles de procédures structurées logiquement qui permettent un classement ordonné des situations de travail en fonction de positionnements hiérarchiques définis.

Conventionnellement, la classification professionnelle s'organise au sein d'une grille de classification couvrant l'ensemble de la catégorie professionnelle ingénieurs et cadres.

La grille de classification comprend une échelle hiérarchique ordonnée en 3 niveaux (A, B, C). Le niveau A intègre un ordonnancement de 3 échelons (débutant, 1 et 2), les niveaux B et C sont respectivement structurés sur 2 échelons (1 et 2).

3.2. Ordonnancement des niveaux

Le classement des emplois au sein des 3 niveaux s'effectue au regard de critères classants cumulatifs.

Ces critères reposent sur :

- la complexité et le champ des situations et problèmes ;
- l'initiative, l'autonomie, le périmètre et la portée ;
- l'encadrement ;
- la communication.

Le présent système de classification étant fondé sur des critères classants, il n'y a pas lieu de rechercher de correspondance avec l'ancien système conventionnel.

L'ordonnancement des niveaux est reproduit en annexe I.

Afin de préciser la classification au regard de leurs spécificités organisationnelles, les entreprises pourront opter pour la mise en place d'un ou de plusieurs sous-critères, sous réserve de leur pertinence eu égard à la population considérée.

3.3. Ordonnancement des échelons

Les niveaux sont ordonnancés autour de 2 échelons (1 et 2) qui tiennent compte du niveau de maîtrise du titulaire de la fonction.

Ils permettent à l'entreprise d'apprécier et d'affiner le positionnement au regard de l'activité professionnelle.

L'ordonnancement des échelons, compte tenu de la population visée, est subordonné à l'appréciation des caractéristiques de l'entreprise (taille, organisation...) et de fait s'effectue en situation concrète de travail.

Les échelons doivent garantir, au niveau des entreprises, une progression salariale.

L'ordonnancement des échelons est reproduit en annexe I.

Dispositions concernant les ingénieurs et cadres débutants

Le niveau A introduit un échelon supplémentaire dit « d'entrée dans la grille » pour les ingénieurs et cadres débutant leur carrière professionnelle, ayant les connaissances requises mais possédant peu d'expérience professionnelle et n'assumant pas encore l'ensemble des responsabilités requises pour le niveau A.

En tout état de cause, l'échelon débutant est un échelon transitoire. Il appartient à l'employeur de fixer, lors du recrutement de l'ingénieur ou du cadre, les objectifs qui permettront d'atteindre l'échelon 1 du niveau A.

La phase de transition ne doit pas excéder 3 ans sous réserve que le salarié ait atteint les objectifs fixés annuellement. Dans le cas où ceux-ci n'auraient pas été atteints, la période transitoire de 3 ans pourra être prolongée de 1 an, après notification des motifs de ce report dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

En tout état de cause, l'échelon débutant ne pourra être retenu pour un salarié comptabilisant plus de 5 ans de présence effective dans l'entreprise.

Article 4

Effet, mise en œuvre et suivi de la classification

4.1. Effet de la classification professionnelle

La classification professionnelle conventionnelle a un effet normatif.

Il est prévu qu'il ne peut pas exister de positionnements conventionnels intermédiaires.

4.2. Principes de mise en œuvre de la classification

L'attribution du positionnement se déduit d'une vérification de cohérence entre le référentiel d'activité de la fonction et les définitions des niveaux et des échelons de la grille de classification.

Il n'existe pas d'outil unique mais la fiabilité de la démarche impose une rigueur méthodologique dans les phases d'analyse des contenus des postes de travail et d'évaluation proprement dite.

La démarche de classification repose sur une procédure d'évaluation adaptée à l'entreprise. La classification étant déterminante en matière de positionnement et de rémunération, les parties signataires rappellent les principes généraux d'objectivité et de non-discrimination qui doivent guider toute phase d'évaluation.

Elles insistent également sur le nécessaire processus d'adhésion collective et individuelle qui doit gouverner la mise en œuvre d'une classification et/ou son suivi. Elles appellent, en ce sens, à des démarches constructives et concertées dans le respect des règles régissant les missions des institutions représentatives du personnel et les prérogatives de la direction de l'entreprise.

4.2.1. Procédure spécifique d'information et de concertation

Dans les entreprises pourvues de représentation du personnel, l'employeur organisera dans un délai de 6 mois à compter de la date de dépôt du présent accord, une première information spécifique, dans le cadre d'une réunion associant les institutions représentatives du personnel, conformément aux missions qui leur sont conférées par la loi.

Au cours de cette réunion, les institutions représentatives du personnel seront informées par l'employeur de l'orientation générale choisie par l'entreprise pour la nouvelle classification et de la méthode qui sera appliquée.

Une réponse motivée devra être apportée aux éventuelles questions des institutions représentatives du personnel portant sur l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application liées à la mise en œuvre du présent accord.

Ces informations seront communiquées simultanément au comité d'entreprise ou d'établissement.

4.2.2. Phases générales de mise en application de la classification

Dans les entreprises recourant nouvellement à la classification par critères classants, les phases de mise en application seront :

- l'identification des fonctions/emplois existants d'ingénieurs ou de cadres ;
- la description du contenu ;
- l'évaluation et la détermination du niveau ;
- la détermination de l'échelon.

Dans ce cadre, l'entreprise ou l'établissement s'attachera, au plus près du terrain, à :

- recenser les fonctions caractéristiques telles qu'elles sont effectivement occupées ;
- décrire les fonctions en faisant ressortir notamment la complexité et le champ des situations et problèmes, le périmètre et la portée de l'initiative et de l'autonomie, l'encadrement et la communication ;
- rechercher le niveau hiérarchique dans lequel entre l'emploi à analyser en se reportant aux définitions inscrites dans la nouvelle grille de classification ;
- vérifier la cohérence générale du classement par position compte tenu du contexte de l'entreprise ;
- respecter la procédure d'information et de notification individuelle mentionnée au 4.2.4.

Le principe d'application « au plus près du terrain » recommande que le travail d'analyse et d'évaluation des emplois soit effectué en collaboration avec les responsables opérationnels. Les parties signataires invitent les entreprises à se référer, pour l'appropriation de la méthodologie de la classification par critères classants, au guide méthodologique annexé à l'avenant n° 1 de l'accord du 27 janvier 1993 visant la catégorie professionnelle OETAM, en prenant soin cependant de tenir compte des spécificités de la catégorie professionnelle ingénieurs et cadres (critères classants différents).

4.2.3. Commission *ad hoc* consultative

Les parties signataires rappellent que la mise en place du système de classification par critères classants impose une rigueur méthodologique et un contexte participatif.

Dans les entreprises recourant nouvellement à la méthode de classification par critères classants pour la population considérée, une commission *ad hoc* consultative se réunira, sauf circonstances exceptionnelles, au moins une fois par semestre pendant la première année après la réunion spécifique de consultation prévue au paragraphe 4.2.1.

Cette commission associera, au côté des représentants membres de la direction de l'entreprise, un nombre de représentants salariés de la catégorie professionnelle concernée désignés par les institutions représentatives du personnel et respectant les équilibres de représentativité. Dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel, la commission *ad hoc* consultative comprendra des salariés de la catégorie professionnelle concernée.

Cette commission disposera des éléments d'information relatifs à l'avancement de la mise en œuvre du présent système de classification et au respect des principes retenus dans le présent accord.

4.2.4. Information et notification individuelle des salariés

A la mise en place de la classification par critères classants dans les entreprises, chaque salarié concerné se verra notifier, par écrit, le niveau et l'échelon de l'emploi occupé et la possibilité ainsi que le délai de recours dont il bénéficie.

A partir de cette notification, le salarié disposera d'un délai de 2 mois, hors période de congés payés, pour faire valoir auprès de l'employeur toute réclamation sur le classement qui lui aura été notifié.

4.2.5. Dispositions spéciales pour les entreprises ayant déjà adopté la méthode des critères classants

Les entreprises qui, depuis 1972, ont engagé des démarches de modernisation de leur système de classification en adoptant la méthode des critères classants sont tenues de vérifier la cohérence de ce qui s'applique dans leur entreprise avec les présentes dispositions.

Il leur appartiendra de déterminer les concordances permettant d'appliquer à chaque emploi un positionnement (niveau et échelon) prévu par le présent accord.

Si nécessaire, elles procéderont à des aménagements et adaptations éventuelles. Le cas échéant, elles pourront s'inspirer des préconisations retenues pour les entreprises recourant nouvellement à la classification par critères classants.

La procédure spécifique d'information et de concertation prévue au paragraphe 4.2.1 s'applique. Il s'agira, dans ce cadre, de présenter la méthode de concordance permettant d'assurer la conformité au regard des nouveaux positionnements. Le résultat de ce travail sera présenté en comité d'entreprise ou d'établissement.

Le paragraphe 4.2.4 relatif à l'information et à la notification des salariés est applicable.

Article 5

Classification et salaires minima conventionnels

Les salaires minima conventionnels sont définis en considération des niveaux et des échelons de la grille de classification (voir annexe II). Ils sont révisés dans le cadre de la négociation annuelle de branche.

Les présentes dispositions annulent les articles 20 à 24 des conventions collectives ingénieurs et cadres des secteurs de la production et de la transformation des papiers-cartons, étant entendu que cette annulation ne pourra être effective qu'à compter de la mise en place dans l'entreprise du présent accord.

5.1. Rémunération annuelle minimale

Les salaires minima conventionnels s'entendent de l'ensemble des éléments de rémunération versés au salarié au cours d'une année civile. Les éléments de rémunération sont ceux qui sont assujettis aux cotisations de sécurité sociale.

En tout état de cause, ils ne comprennent pas les remboursements de frais, les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement.

Les salaires minima sont fixés pour un travail à temps plein sur une année civile, soit 1 607 heures annuelles de travail effectif ou 218 jours de travail à l'année. Est donc exclu de la base de calcul le paiement des éventuels temps supplémentaires de travail et des majorations afférentes.

5.2. Garanties mensuelles minimales

Tout salarié est assuré, pour 1 mois de travail à temps plein, de percevoir une garantie mensuelle de rémunération égale à 80 % de la rémunération annuelle minimale divisée par 12.

Ce pourcentage est ramené à 70 % pour les collaborateurs dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (exemple : cadres commerciaux).

Les collaborateurs cadres débutants du niveau A échelon 1 ne sont pas concernés par ce taux de 70 %.

5.3. Règle de proratisation

En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, une règle de proratisation doit être appliquée pour le calcul des minima visés aux paragraphes précédents.

La même règle doit être retenue pour les collaborateurs à temps partiel.

Article 6

Garanties pour les collaborateurs cadres ou ingénieurs à la mise en application de la nouvelle classification

Les collaborateurs cadres ou ingénieurs sont assurés, dans le cadre de la mise en place de la nouvelle classification, de conserver leur catégorie professionnelle et les avantages annexes en découlant.

Aucun changement de catégorie professionnelle n'étant envisagé, il est prévu à titre dérogatoire, pour les salariés dont la fonction ne ressortirait pas des critères classants du niveau A, une garantie annuelle de rémunération fixée à 80 % de la rémunération du niveau A.

Article 7

Egalité professionnelle

Les entreprises s'engagent à promouvoir et à respecter l'égalité professionnelle et l'équité de traitement en matière d'affectation, de promotion, de rémunération et de tout autre événement affectant la carrière professionnelle de chaque salarié.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que les dispositions des articles L. 1142-1 et suivants du code du travail doivent s'appliquer dans leur plénitude.

Article 8

Dispositions diverses relatives à l'application de l'accord

L'accord entre en vigueur à compter de sa date de dépôt. Il est précisé qu'à partir de cette date :

- l'employeur dispose d'un délai de 6 mois pour organiser la première réunion spécifique d'information prévue au point 4.2.1 ;
- l'employeur dispose d'un délai de transposition permettant les études nécessaires et le bon déroulement de la procédure de concertation. En tout état de cause, les nouveaux positionnements devront être appliqués, au plus tard le 31 décembre 2012.

Article 9

Suivi de l'accord

Outre l'obligation légale d'examiner tous les 5 ans la nécessité de réviser la classification professionnelle, il est prévu un suivi particulier afin d'analyser la situation dans les entreprises au regard de la mise en œuvre de la grille de classification conventionnelle.

En ce sens, l'UNIPAS s'engage, 3 ans après la signature du présent accord, à dresser un état des lieux des pratiques d'entreprise quant à l'application du présent accord dans le cadre de la négociation annuelle de branche.

Article 10

Durée, publicité et formalités de dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord suivant les modalités suivantes :

- toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, les propositions de remplacement et les motivations qui les justifient ;
- dans le délai maximum de 3 mois, les parties ouvriront une négociation ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur, le cas échéant, jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

La révision de l'accord s'effectuera en fonction des règles attachées à la négociation collective de branche.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, après un préavis 3 mois. Cette décision devra faire l'objet d'une notification par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties.

Fait à Paris, le 13 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNIPAS.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FFSCEGA CFTC ;

CGT-FO papier-carton.

ANNEXE I

DÉTERMINATION DES NIVEAUX ET DES ÉCHELONS

NIVEAU	COMPLEXITÉ ET CHAMP des situations et problèmes	INITIATIVE, AUTONOMIE, périmètre et portée	ENCADREMENT	COMMUNICATION
A	<p>Les fonctions exercées appellent le développement de solutions pouvant s'appuyer sur une ou plusieurs techniques/spécialités recouvrant des disciplines et champs de compétences différents.</p> <p>Les questions à traiter conduisent à faire des choix parmi des options déjà connues mais aussi parfois la conception et la mise en application de solutions originales.</p>	<p>A ce niveau de fonction : les fonctions sont réalisées dans un cadre de politique générale et concourent à la réalisation d'objectifs opérationnels ou, suivant le cas, de projets pour lesquels les titulaires organisent et adaptent les ressources qui leur sont affectées.</p>	<p>Supervision d'équipes, groupes, unités de collaborateurs exerçant à des degrés divers des fonctions relevant d'une ou de plusieurs spécialités diversifiées pouvant concourir à des finalités complémentaires mais interdépendantes.</p> <p>Sont aussi à ce niveau les fonctions de spécialistes qui bien que n'exerçant pas de responsabilités directes d'encadrement ont en charge des missions dans des domaines de technicité qui constituent une ressource pour les activités essentielles au bon fonctionnement de l'entreprise.</p>	<p>Les contacts sont fréquents et avec des publics d'horizon très variés. Il est nécessaire de comprendre des points de vue différents, interlocuteurs pour débattre et discuter (et écrire) de sujets portant sur plusieurs domaines, spécialités. Les matières discutées ou rédigées nécessitent connaissance des usages, des pratiques et procédures de manière à fournir ou obtenir des commentaires, explications sur des situations qui peuvent couvrir plusieurs domaines de spécialités.</p>

ÉCHELON	DÉFINITION
Débutant	Suivant leur spécialité de formation, des cadres débutants ayant les connaissances requises mais ne possédant pas l'expérience professionnelle et n'assumant pas encore l'ensemble des responsabilités seront classés à l'échelon 1 du niveau A.
1	<p>Le titulaire de la fonction maîtrise :</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'intégralité des techniques à mettre en œuvre dans le domaine couvert par sa fonction ; – les conditions courantes d'application ; – leurs impacts et le choix de solutions correspondantes à des situations totalement ou partiellement nouvelles.
2	Le titulaire de la fonction exerce une maîtrise avertie de la fonction par la compréhension de ses enjeux, l'intégration dans le réseau interne et externe de l'entreprise, la définition et la réalisation des objectifs, l'analyse de dysfonctionnements éventuels et la recherche et la mise en œuvre d'actions de progrès.

NIVEAU	COMPLEXITÉ ET CHAMP des situations et problèmes	INITIATIVE, AUTONOMIE, périmètre et portée	ENCADREMENT	COMMUNICATION
B	Les problèmes à traiter comportent des incertitudes qui ne permettent pas de faire seulement référence à des situations antérieurement éprouvées. Elles nécessitent de chercher des solutions originales, créatives du fait de leur complexité et de l'intégration de plusieurs domaines techniques.	<p>Les fonctions exercées, si elles sont opérationnelles, requièrent du titulaire de disposer, dans le cadre d'une politique, d'une large autonomie pour choisir les priorités et moyens à mettre en œuvre et proposer les objectifs attendus dans un domaine fonctionnel de l'entreprise, sur une période qui peut aller au-delà du cycle annuel.</p> <p>Des activités d'expertise d'un domaine particulièrement important pour les métiers de l'entreprise engageant des choix à moyen et long terme se situeront généralement à ce même seuil.</p>	<p>Coordination de plusieurs domaines d'activités couvrant de larges domaines techniques à des niveaux élevés de complexité et agissant sur la modification, l'adaptation des produits, équipements, procédures...</p> <p>Implique des arbitrages et des choix entre des entités différentes (ressources, organisation, priorités...).</p> <p>Des fonctions d'expertise dans une discipline complète et majeure de l'entreprise peuvent se situer à ce même niveau.</p>	<p>Les contacts ont lieu avec des responsables clés à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. Les contacts peuvent être fréquents, ils requièrent une connaissance complète des politiques pratiques et procédures de la société. Les différences de points de vue entre les interlocuteurs peuvent exister et requièrent persuasion et à-propos.</p> <p>Les matières traitées peuvent conduire à prendre des positions qui engageront durablement une des fonctions clés sur un domaine concernant ses politiques et pratiques professionnelles.</p> <p>Des accords sur le long terme peuvent être à définir et à souscrire.</p>

ÉCHELON	DÉFINITION
1	<p>Le titulaire de la fonction maîtrise :</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'intégralité des techniques à mettre en œuvre dans le domaine couvert par sa fonction ; – les conditions courantes d'application ; – leurs impacts et le choix de solutions correspondantes à des situations totalement ou partiellement nouvelles.
2	<p>Le titulaire de la fonction exerce une maîtrise avertie de la fonction par la compréhension de ses enjeux, l'intégration dans le réseau interne et externe de l'entreprise, la définition et la réalisation des objectifs, l'analyse de dysfonctionnements éventuels et la recherche et la mise en œuvre d'actions de progrès.</p>

NIVEAU	COMPLEXITÉ ET CHAMP des situations et problèmes	INITIATIVE, AUTONOMIE, périmètre et portée	ENCADREMENT	COMMUNICATION
C	Les fonctions exercées portent sur des questions impliquant les fonctions clés de l'entreprise. Les situations à traiter concernent les choix organisationnels, les options technologiques, la définition des politiques. Elles contribuent directement à la préparation et au choix des orientations stratégiques d'une ou de plusieurs fonctions clés de l'entreprise.	Ces fonctions contribuent directement à la définition des objectifs et des politiques de l'entreprise. Suivant les caractéristiques de l'entreprise (taille, organisation, centres de résultats...), elles exercent un rôle prépondérant dans la direction d'une unité ou d'une fonction clé.	Coordination de l'une des fonctions clés de l'entreprise et/ou de l'une de ses unités opérationnelles majeurs.	<p>Contacts avec des personnes clés, importances décisionnelles, à l'intérieur ou à l'extérieur de la société pouvant affecter matériellement et de façon durable les politiques, moyens et procédures de la société. Elles requièrent une capacité d'influence sur des interlocuteurs pouvant avoir des positions très différentes.</p> <p>Les contacts destinés à concilier les points de vue qui peuvent être opposés dans la perspective d'arrêter des positions stratégiques pour le fonctionnement de l'entreprise.</p> <p>Les contacts ont pour objet d'expliquer, de démontrer et d'infléchir des points de vue portant sur des sujets particulièrement complexes pouvant comporter des incertitudes.</p>

ÉCHELON	DÉFINITION
1	<p>Le titulaire de la fonction maîtrise :</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'intégralité des techniques à mettre en œuvre dans le domaine couvert par sa fonction ; – les conditions courantes d'application ; – leurs impacts et le choix de solutions correspondantes à des situations totalement ou partiellement nouvelles.
2	<p>Le titulaire de la fonction exerce une maîtrise avertie de la fonction par la compréhension de ses enjeux, l'intégration dans le réseau interne et externe de l'entreprise, la définition et la réalisation des objectifs, l'analyse de dysfonctionnements éventuels et la recherche et la mise en œuvre d'actions de progrès.</p>

ANNEXE II

Grille de rémunération

NIVEAU	RÉMUNÉRATION ANNUELLE minimale (RAM)	RÉMUNÉRATION MENSUELLE minimale
A	35 000 € 26 000 € pour les collaborateurs débutants (1)	80 % de la RAM/12 ou 70 % de la RAM/12 (2)
B	42 000 €	80 % de RAM/12 ou 70 % de la RAM/12 (2)
C	55 000 €	80 % de la RAM/12 ou 70 % de la RAM/12 (2)
<p>(1) Collaborateurs ingénieurs ou cadres débutants au sens de l'article 3.3 de l'accord.</p> <p>(2) Collaborateurs dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (ex. : cadres commerciaux) (art. 5.2 de l'accord).</p>		

Brochure n° 3215

Convention collective nationale

IDCC : 1267. – PÂTISSERIE

AVENANT N° 72 DU 18 JANVIER 2011
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1150565M
IDCC : 1267

Article 1^{er}

Objet

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la convention collective nationale de la pâtisserie ont réexaminé le régime de prévoyance. Afin d'assurer la pérennité du régime de prévoyance tel qu'il est défini au chapitre III, section 6 « Parentalité. – Maladie. – Invalidité », elles ont décidé au regard des comptes de résultat de proroger le régime de prévoyance tout en modifiant les taux de cotisations relatifs au personnel non cadre.

En conséquence, le présent avenant modifie l'article 48.4 de la convention collective nationale de la pâtisserie :

« Article 48.4

Taux de cotisation

Personnel non cadre

Le taux de cotisations est fixé à 1,01 % des salaires bruts sur tranche A et tranche B répartis de la façon suivante :

- employeur : 0,95 % (dont 0,48 % au titre du maintien de salaire et 0,03 % au titre de l'indemnité de départ à la retraite) ;
- salariés : 0,09 %.

Ventilation par risque :

(En pourcentage.)

GARANTIE	TAUX CONTRACTUEL		TAUX D'APPEL	
	Cotisation tranche A	Cotisation tranche B	Cotisation tranche A	Cotisation tranche B
Maintien de salaire	0,48	0,48	0,48	0,48
Incapacité de travail	0,16	0,16	0,16	0,16
Invalidité	0,20	0,20	0,20	0,20
Décès/IAD	0,12	0,12	0,12	0,12
Rente éducation	0,05	0,05	0,05	0,05
Sous-total	1,01	1,01	1,01	1,01
Indemnité de départ à la retraite	0,03	0,03	0,00	0,00
Total	1,04	1,04	1,01	1,01

Le taux d'appel est maintenu pendant 2 années à compter de l'année 2011, soit jusqu'en 2012 inclus, sous réserve que pendant cette période des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du présent régime.

Personnel cadre

Le taux contractuel est fixé à 1,87 % des salaires bruts limités à la tranche A et 2,92 % des salaires bruts sur la tranche B, répartis de la façon suivante :

- employeur : 1,87 % limité à la tranche A et 2,64 % des salaires sur la tranche B (y compris les cotisations relatives au maintien de salaire et à l'indemnité de départ à la retraite) ;
- salariés : 0,28 % des salaires sur la tranche B.

Un taux d'appel a été fixé à 1,54 % des salaires bruts limités à la tranche A et 2,04 % des salaires bruts sur la tranche B, répartis de la façon suivante :

- employeur : 1,54 % limité à la tranche A et 1,84 % des salaires sur la tranche B (y compris les cotisations relatives au maintien de salaire et à l'indemnité de départ à la retraite) ;
- salariés : 0,20 % des salaires sur la tranche B.

Ventilation par risque :

(En pourcentage.)

GARANTIE	TAUX CONTRACTUEL		TAUX D'APPEL	
	Cotisation tranche A	Cotisation tranche B	Cotisation tranche A	Cotisation tranche B
Maintien de salaire	0,73	0,95	0,60	0,71
Incapacité de travail	0,21	0,66	0,17	0,31
Invalidité	0,15	0,53	0,12	0,37
Décès/IAD	0,70	0,70	0,60	0,60
Rente éducation	0,05	0,05	0,05	0,05
Sous-total	1,84	2,89	1,54	2,04
Indemnité de départ à la retraite	0,03	0,03	0,00	0,00
Total	1,87	2,92	1,54	2,04

Le taux d'appel est maintenu pendant 2 années à compter de l'année 2011, soit jusqu'en 2012 inclus, sous réserve que pendant cette période des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du présent régime.

Coût lié à la reprise des prestations en cours de service
à la date de mise en place de l'avenant n° 72

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les entreprises qui rejoindront le régime de prévoyance alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés ou anciens salariés sont en arrêt de travail à la date d'effet de leur adhésion devront en faire la déclaration auprès des organismes assureurs désignés ci-après.

Au vu de ces déclarations, il sera pris en charge, selon le cas :

- soit l'indemnisation intégrale pour les salariés dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucune entreprise assureur précédente ;
- soit les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle, rente éducation, en cours de service ;
- soit la poursuite de la garantie décès (indexation de la base des garanties comprise) aux bénéficiaires de rentes ou indemnités journalières.

Les coûts afférents à cette reprise sont intégrés dans les taux indiqués ci-dessus. »

Article 2

Date d'effet

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2011.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

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

La confédération nationale des artisans pâtisseries, chocolatiers, confiseurs, glaciers, traiteurs de France, 31, rue Marius-Aufan, 92309 Levallois-Perret Cedex, se charge des formalités.

Article 4

Durée. – Révision. – Dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

L'article de la convention collective modifié par le présent avenant peut être dénoncé ou modifié dans le respect des modalités définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale de la pâtisserie.

Fait à Paris, le 18 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNP ;
CNGF.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FNAA CFE-CGC ;
FGA CFDT.

Brochure n° 3066

Convention collective nationale

IDCC : 292. – PLASTURGIE

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2010

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

NOR : ASET1150548M

IDCC : 292

PRÉAMBULE

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'accord interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Pour passer de l'égalité en droit à l'égalité dans les faits, entre les hommes et les femmes dans la branche, il est nécessaire de prendre toutes les dispositions pour supprimer les disparités constatées. Les partenaires sociaux conviennent qu'ils se doivent de tout mettre en œuvre afin de favoriser la mixité et de s'assurer du respect du principe de non-discrimination, notamment au travers d'actions de communication à mettre en place au sein des entreprises de la branche.

Ils souhaitent plus particulièrement permettre, conformément aux aspirations des salariés, une meilleure articulation entre la vie professionnelle, la vie familiale et la vie privée.

Ils affirment leur volonté d'agir en faveur de la mixité et du respect du principe de non-discrimination entre les hommes et les femmes tout au long de la carrière, et notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation et de promotion.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux sont convenus d'agir notamment sur les axes principaux suivants :

- le recrutement ;
- la formation professionnelle ;
- le temps partiel ;
- la gestion des rémunérations, des carrières et des promotions ;
- la maternité et la parentalité ;
- la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Les partenaires sociaux conviennent également de tendre vers une représentation proportionnelle hommes-femmes reflétant celle de la branche ou celle de l'entreprise :

- dans les instances paritaires de la branche et au sein des commissions de négociation ;
- dans les instances représentatives au sein des entreprises.

Les partenaires sociaux se fixent comme objectif, après en avoir effectué l'analyse, de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes d'ici au 31 décembre 2012 à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier.

Les partenaires sociaux rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de deux catégories de dispositions légales :

- négociation annuelle :
 - objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-5 et L. 2242-6 du code du travail) (conformément aux dispositions de l'article L. 2245-5, la périodicité de cette négociation est portée à 3 ans lorsqu'un accord est signé) ;
- suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-7 et L. 2242-10 du code du travail) ;

- négociation triennale (conditionnelle) :
- objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-5 et L. 2242-6 du code du travail).

Les partenaires rappellent que l'article L. 2242-5-1 (issu de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) prévoit une pénalité pour les entreprises d'au moins 50 salariés qui n'auraient pas, avant le 31 décembre 2011, conclu un accord ou établi un plan d'action sur les objectifs et les mesures prises en vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application de l'accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie (anciennement transformation des matières plastiques) du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977. Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises (quel que soit leur effectif) relevant du champ d'application.

Les accords d'entreprise et d'établissement relatifs à l'égalité professionnelle dans les entreprises ne peuvent comporter de clause dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Article 2

Sensibilisation et communication

2.1. Sensibilisation

Les partenaires sociaux encouragent toutes les actions de formation et sensibilisation à l'égalité professionnelle s'adressant aux personnels chargés du recrutement et à l'ensemble de l'encadrement.

A cet effet, la CNPE devra élaborer un guide d'application qui proposera des modalités de mise en œuvre du respect de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. La CNPE fera ses propositions dans un délai de 6 mois à compter de la date de la signature du présent accord.

Le guide sera mis à disposition des entreprises et du comité d'entreprise quand il existe ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les entreprises élimineront toute référence à des stéréotypes existants dans leurs actions de communication et de formation. Elles veilleront à ce que les aptitudes trop souvent reconnues aux femmes comme aux hommes ne soient le prétexte pour les recruter, les promouvoir ou les missionner toujours sur les mêmes activités. Une prise de conscience doit imprégner l'intégralité de la ligne hiérarchique des entreprises.

2.2. Communication

Le présent accord donnera lieu à des actions de communication au moment de sa signature (information des entreprises, communiqué de presse...). Les entreprises relevant du champ d'application informeront leurs institutions représentatives du personnel du présent accord.

Article 3

Discriminations interdites

Les parties du présent accord rappellent que l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse fait l'objet dans le code du travail de trois catégories de dispositions :

- les articles L. 1132-1 à L. 1132-3 qui fixent la liste limitative des discriminations interdites ;
- les articles L. 1142-1 à L. 1142-6 qui précisent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;
- les articles L. 3221-1 à L. 3221-10 du code du travail qui précisent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations salariales fondées sur le sexe.

Article 4

Recrutement

Aucune discrimination ne doit exister au niveau du recrutement interne ou externe.

Les partenaires sociaux de la branche affirment que les critères retenus pour le recrutement, à tous les niveaux hiérarchiques, doivent être strictement fondés sur les compétences (y compris l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidats et non sur l'appartenance à l'un des deux sexes.

Les offres d'emploi internes et externes doivent s'adresser, sans distinction, aux femmes et aux hommes quels que soient la nature du contrat de travail, les horaires de travail et le type d'emploi proposé.

La terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition de poste ne doit pas être discriminante à l'égard du sexe.

Lors du recrutement, la part respective des femmes et des hommes parmi les candidats retenus se doit de tendre, à compétences, expériences et profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats. Un rééquilibrage des recrutements sera recherché dans toutes les familles professionnelles et pour tous les niveaux hiérarchiques.

L'employeur ne pourra pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à mener des actions en vue d'améliorer l'accès des femmes et des hommes à des métiers où elles ou ils sont peu représenté(e)s.

Article 5

Emploi, promotion et évolution professionnelle

Les femmes et les hommes, ayant des emplois, des expériences et des compétences de valeur égale, doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution, et cela quels que soient la nature et le niveau de l'emploi.

Dans le prolongement de l'accord de classification signé dans la branche le 16 décembre 2004, les employeurs devront veiller à ce que les intitulés des emplois ne conduisent à aucune discrimination sexuée. Les entreprises examineront également s'il existe des termes dans les définitions d'emploi qui pourraient être de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. Elles apporteront les corrections nécessaires.

L'accès des femmes et des hommes aux postes à responsabilités doit avoir pour objectif une représentation équilibrée aux postes d'encadrement à expériences et compétences de valeur égale.

Les salariés à temps partiel ne doivent être ni lésés ni favorisés dans leur déroulement de carrière par rapport aux salariés occupés à temps plein.

Lorsque des postes à temps plein se libèrent, ils seront proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui ont les qualifications et les compétences requises et qui en font la demande.

Les mêmes possibilités de promotion liées à l'évolution des emplois seront proposées sans discrimination aux femmes et aux hommes en fonction des compétences.

Les congés de maternité, de paternité, d'adoption et congé parental d'éducation ne doivent pas ralentir l'évolution des salariés en terme de progression de carrière.

Article 6

Formation professionnelle

6.1 Accès à la formation

Les partenaires sociaux réaffirment l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

Les salariés à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle que ceux à temps plein.

Le congé de maternité, de paternité, d'adoption et le congé parental d'éducation ne doivent pas avoir d'incidence sur les droits à formation pour le salarié, dans le respect des textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

De même, selon les termes de l'accord « Formation tout au long de la vie » du 24 novembre 2004, les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental font partie des publics prioritaires concernant l'accès aux périodes de professionnalisation.

Suite à un congé parental, une action de remise à niveau sur le poste de travail devra être effectuée afin de prendre connaissance des diverses évolutions éventuellement intervenues, notamment en cas de changement significatif de techniques ou de nouvelles méthodes de travail.

Afin de permettre à l'ensemble des salariés de suivre des actions de formation, notamment lorsque ceux-ci sont installés en province ou ont des charges familiales importantes, les entreprises s'engageront à continuer d'améliorer l'accessibilité aux formations, en veillant à ce que ces dernières soient organisées, dans la mesure du possible, en sessions de courte durée et à ce qu'elles s'effectuent au plus près du lieu de travail du salarié.

La répartition très sexuée des métiers est encore fortement présente dans les entreprises de plasturgie. La formation peut permettre aux salariés dans une même entreprise de sortir de cette « répartition sexuée » des métiers. Dans cet objectif, les partenaires sociaux sont d'accord sur le principe d'une prise en charge, par le biais d'un budget spécifiquement alloué, de formations adaptées permettant le changement de métiers favorisant la mixité, par l'OPCA de branche de la plasturgie dans des conditions validées par la CNPE et le conseil d'administration de l'OPCA de branche de la plasturgie. Les partenaires sociaux demandent à l'OPCA de la branche de la plasturgie d'intégrer dans les formulaires de demande de prise en charge de cette formation un item sur les coefficients de classification.

6.2. Droit individuel à la formation (DIF)

6.2.1. Acquisition des droits au DIF

Les partenaires sociaux rappellent que, conformément à l'accord du 24 novembre 2004 relatif à la formation tout au long de la vie et à l'article L. 6323-2 du code du travail, la période d'absence due à la suspension du contrat de travail pour prise d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel est intégrée dans le calcul des droits des salariés au DIF.

Les salariés travaillant à temps partiel selon les dispositions de l'article L. 3123-1 du code du travail et qui ont un temps de travail de 80 % ou plus d'un temps plein acquièrent des droits au DIF sans *pro rata temporis*.

6.2.2. Majoration de l'allocation de formation

Lorsque la formation sera faite en dehors du temps de travail en accord avec l'entreprise, l'allocation de formation prévue par le code du travail sera majorée de 20 % (soit 60 % du salaire journalier de référence au lieu de 50 %), sur justificatif de frais réellement encourus, afin de couvrir une partie des frais de garde d'un enfant de moins de 12 ans.

Article 7

Egalité salariale

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes au sein d'un même établissement pour un emploi, des niveaux de responsabilités, une charge de travail et un parcours professionnel de valeur égale.

Au sein de cet établissement sont considérés, notamment, comme de valeur égale les métiers similaires ayant le même coefficient déterminé conformément à l'accord de classification en vigueur, dans la même famille professionnelle (maintenance, production, etc.) telle que définie notamment dans le répertoire des métiers validé par la CNPE du 7 juillet 2010.

L'accord de classification signé le 16 décembre 2004 définissant les différents niveaux de classification en fonction du contenu des emplois est conforme à ce principe et ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base, les avantages en nature et en espèces et tout accessoire de salaire payé directement ou indirectement par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Tout écart de rémunération entre les femmes et les hommes doit être justifié par des raisons objectives professionnelles.

L'égalité salariale entre les hommes et les femmes sera garantie pour des embauches à valeur égale telle que définie au paragraphe 2 du présent article.

La rémunération des salariés à temps partiel tient compte du temps de travail et ne doit pas entraîner de discrimination avec les salariés à temps plein.

Afin de supprimer les écarts éventuels qui pourraient exister dans l'évolution des rémunérations entre les femmes et les hommes en raison de la maternité ou de l'adoption, le code du travail précise que le ou la salariée de retour de congé maternité ou de congé d'adoption doit bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Les entreprises feront le bilan des éventuels écarts de rémunération constatés à emploi de valeur égale et sans raisons objectives professionnelles pouvant les justifier et engageront des actions correctives afin de parvenir à l'égalité.

Article 8

Contenu du rapport de branche

Un rapport de branche permettant un examen de l'évolution économique et de l'évolution des salaires moyens par coefficient est remis chaque année et préalablement à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires de branche aux partenaires sociaux.

Les partenaires sociaux conviennent de compléter le rapport de branche avec les informations suivantes afin de pouvoir repérer et analyser les tendances d'écarts de situation constatés au niveau de la branche entre les femmes et les hommes :

Le rapport de branche comprend les éléments suivants :

- répartition par sexe des salariés cadres et non cadres ;
- répartition par sexe des salariés à temps plein et à temps partiel ;
- rémunération brute de base mensuelle moyenne par sexe et par coefficient ;
- salaires minima observés des cadres et non-cadres par sexe et par coefficient ;
- écart type observé des cadres et non-cadres par sexe et par coefficient.

Il sera enrichi des éléments suivants :

- rémunération brute de base mensuelle médiane par sexe et par coefficient ;
- salaires maxima observés des cadres et non-cadres par sexe et par coefficient ;
- taux de répartition hommes-femmes dans les filières de formation initiale ;
- statistiques sexuées sur les actions de formation professionnelle.

Ce rapport examiné chaque année par les partenaires sociaux de la branche doit leur permettre, distinctement et sans préjudice de la négociation annuelle sur les salaires, de repérer et analyser les écarts de situation constatés entre les femmes et les hommes, d'évaluer les mesures prises et si nécessaire de proposer des actions adaptées.

Il est précisé que ce rapport est complété de fait par le rapport présenté par l'OPCA de branche plasturgie devant la CNPE dans le domaine de la formation professionnelle.

Article 9

Congé de paternité

Tout salarié, en congé de paternité pris en charge par la sécurité sociale, bénéficiera d'une indemnisation égale à 100 % de son traitement pendant la durée légale du congé de paternité.

Cette indemnisation sera réduite du montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, pour la seule quotité correspondante aux versements de l'employeur, par tout régime de prévoyance auquel ce dernier participe financièrement. Ces indemnités devront être déclarées par l'intéressé.

L'indemnisation, versée dans les mêmes conditions que les salaires, est calculée sur la base de la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé normalement, à l'exception des sommes ayant le caractère de remboursement de frais.

Article 10

Conciliation vie professionnelle et vie privée

Dans le but de faciliter le retour du salarié dans son emploi ou un emploi similaire, les entreprises pourront mettre en place certaines mesures et notamment, sur demande du salarié, un entretien avec son supérieur hiérarchique en amont du départ en congé de maternité ou d'adoption puis, conformément à l'article L. 1225-27, à l'issue de celui-ci.

Un entretien devra être systématiquement proposé au salarié en amont du congé parental d'éducation.

Ces entretiens auront pour but de déterminer, si besoin est :

- les modalités d'exécution de l'activité professionnelle avant le départ en congé de maternité ou d'adoption, ou congé parental d'éducation ;
- la date prévisible du retour et les conditions de reprises d'activité.

Article 11

Institutions représentatives du personnel

En application de l'article L. 2325-34 du code du travail, dans les entreprises employant au moins 200 salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de l'égalité professionnelle. Cette commission est constituée par le comité central d'entreprise quand il en existe un. Il appartient aux entreprises relevant du champ d'application de déterminer si cette commission de l'égalité professionnelle peut également être instituée au niveau de ses établissements qui auraient plus de 200 salariés. La commission devra recevoir toutes les informations relatives à son champ de compétence pour pouvoir exercer sa mission. Elle est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise (art. L. 2323-57 du code du travail).

La commission de l'égalité professionnelle s'informerera des travaux de la commission de suivi instituée au niveau de la branche et suivra la mise en œuvre du présent accord au niveau de l'entreprise.

Article 12

Commission de suivi

Il est créé au niveau de la branche une commission de suivi composée de deux représentants de chaque organisation syndicale de salarié représentative au niveau national et d'un nombre égal de représentants patronaux afin de mesurer l'efficacité des actions menées pour résorber les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes susceptibles d'exister.

La commission de suivi fera également un bilan des négociations d'entreprise sur le sujet.

La commission de suivi demandera et s'appuiera sur des travaux de l'observatoire national paritaire prospectif des métiers, des emplois et des qualifications de la plasturgie.

La commission de suivi se réunira une fois par an.

Article 13

Bilan d'application

Conformément aux dispositions législatives, les partenaires sociaux de la branche se réuniront 3 ans après l'entrée en vigueur du présent accord pour examiner les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités qui seraient éventuellement constatées.

Article 14

Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est placé en annexe X des clauses générales de la convention collective nationale de la plasturgie.

Il entrera en vigueur, sous réserve du droit d'opposition, le 1^{er} mars 2011 et sera soumis à la procédure ministérielle d'extension.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les signataires conviennent de renégocier les dispositions de l'accord qui pourraient être modifiées par des dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FP.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;

FNPEC CFE-CGC ;

CMTE CFTC.

Brochure n° 3228

Convention collective nationale
IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE
DE LA RÉCUPÉRATION

ACCORD DU 11 JANVIER 2011
RELATIF AUX CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

NOR : ASET1150538M
IDCC : 637

Entre :

La SICRNP,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La FCM FO ;

La FNST CGT ;

La FGMM CFDT DCA 59-62 ;

La FGT SNED CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 71 est modifié comme suit :

« Article 71

Congés pour événements familiaux

Tout salarié bénéficiera sur justificatif, et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence :

- 4 jours pour le mariage d'un salarié ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue au foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 2 jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère ;
- 1 jour pour le décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-père ou d'une belle-mère du salarié.

De plus, après 1 an de présence :

- 1 jour supplémentaire en cas de décès du conjoint ou d'un enfant célibataire vivant au foyer ;
- 1 jour supplémentaire en cas de décès du père ou de la mère ;
- 1 jour supplémentaire en cas de décès des petits-enfants, d'un enfant marié ou de son conjoint.

Il est précisé que ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause, qu'ils n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle et qu'ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. »

Formalités de dépôt

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément au code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension et d'élargissement.

Il entrera en vigueur le premier jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 11 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3228

Convention collective nationale
IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE
DE LA RÉCUPÉRATION

AVENANT N° 6 DU 11 JANVIER 2011
PORTANT MODIFICATION DE L'ACCORD PRÉVOYANCE DU 9 AVRIL 2008

NOR : ASET1150537M
IDCC : 637

Entre :

La SICRNP,

D'une part, et

La CFE-CGT ;

La FCM FO ;

La FNST CGT ;

La FGMM CFDT DCA 59-62 ;

La FGT SNED CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de modifier les taux de cotisations prévus à l'article 17.1 et l'annexe I de l'accord de prévoyance du 9 avril 2008. L'augmentation du taux de cotisation se fera en deux étapes, la première à compter du 1^{er} juillet 2011 et la seconde au 1^{er} janvier 2012.

Article 1^{er}

L'article 17.1 « Taux de cotisation » est modifié comme suit :

« La cotisation normalement appelée pour les garanties décès, invalidité absolue et définitive et allocation obsèques est égale à 0,32 % du salaire brut, dont 0,16 % sont pris en charge par l'employeur.

Cependant, en raison des excédents constatés dans les comptes du régime de prévoyance de la branche professionnelle, les partenaires sociaux conviennent d'appliquer un taux d'appel de 75 % sur le taux de cotisation de ces garanties. Ainsi, la cotisation appelée auprès des entreprises pour les garanties décès, invalidité absolue et définitive et allocation obsèques est égale à 0,24 % du salaire brut dont 0,12 % financé par l'employeur.

Le taux d'appel appliqué pourra être modifié ou supprimé sur simple décision des partenaires sociaux matérialisée par un avenant.

Le total des cotisations des garanties rente éducation et rente handicap est égal à 0,16 % du salaire brut (soit 0,13 % pour la rente éducation et 0,03 % pour la rente handicap), dont 0,08 % sont pris en charge par l'employeur.

La cotisation frais de santé des salariés est égale à :

– 30,88 € par mois pour le salarié seul ;

– 61,76 € par mois pour le salarié et sa famille (conjoint et enfants à charge),

dont 15,51 € sont pris en charge par l'employeur, soit 50,23 % de la cotisation du salarié seul.

Ces dispositions prendront effet le premier jour du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'élargissement au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} juillet 2011,

et

A compter du 1^{er} janvier 2012, la cotisation frais de santé des salariés est égale à :

- 33,13 € par mois pour le salarié seul ;
- 66,27 € par mois pour le salarié et sa famille (conjoint et enfants à charge),

dont 16,72 € sont pris en charge par l'employeur, soit 50,47 % de la cotisation du salarié seul.

Cette cotisation est révisable chaque année par accord paritaire.

La cotisation frais de santé pour les anciens salariés et bénéficiaires visés par l'article 10.3 "Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé" est égale à :

- 46,32 € par mois pour le bénéficiaire seul ;
- 92,64 € par mois pour le bénéficiaire et sa famille.

Ces dispositions prendront effet le premier jour du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'élargissement au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} juillet 2011,

et

A compter du 1^{er} janvier 2012, la cotisation frais de santé pour les anciens salariés et bénéficiaires visés par l'article 10.3 "Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé" est égale à :

- 49,70 € par mois pour le bénéficiaire seul ;
- 99,40 € par mois pour le bénéficiaire et sa famille.

Cette cotisation est révisable chaque année par accord paritaire dans la limite prévue par la loi. »

Article 2

L'annexe I à l'accord de prévoyance « Garanties frais de santé des salariés et ayants droit bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle » est modifiée comme suit :

« La cotisation frais de santé des salariés relevant du régime local Alsace-Moselle est égale à :

- 15,44 € par mois pour le salarié seul ;
- 30,88 € par mois pour le salarié et sa famille (conjoint et enfants à charge),

dont 7,76 € sont pris en charge par l'employeur, soit 50,26 % de la cotisation du salarié seul.

Ces dispositions prendront effet le premier jour du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'élargissement au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} juillet 2011,

et

A compter du 1^{er} janvier 2012, la cotisation frais de santé des salariés relevant du régime local Alsace-Moselle est égale à :

- 16,57 € par mois pour le salarié seul ;
- 33,13 € par mois pour le salarié et sa famille (conjoint et enfants à charge),

dont 8,36 € sont pris en charge par l'employeur, soit 50,45 % de la cotisation du salarié seul.

Cette cotisation est révisable chaque année par accord paritaire.

La cotisation frais de santé pour les anciens salariés relevant du régime local Alsace-Moselle et visés par l'article 10.3 de l'accord "Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé" est égale à :

- 23,16 € par mois pour le bénéficiaire seul ;
- 46,32 € par mois pour le bénéficiaire et sa famille.

Ces dispositions prendront effet le premier jour du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'élargissement au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} juillet 2011,

et

A compter du 1^{er} janvier 2012, la cotisation frais de santé pour les anciens salariés relevant du régime local Alsace-Moselle et visés par l'article 10.3 de l'accord "Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé" est égale à :

- 24,85 € par mois pour le bénéficiaire seul ;
- 49,70 € par mois pour le bénéficiaire et sa famille.

Cette cotisation est révisable chaque année par accord paritaire dans la limite prévue par la loi. »

Article 3

Formalités administratives

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension et d'élargissement conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Les dispositions du présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'élargissement.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 11 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

RETRAITE ET PRÉVOYANCE DES CADRES
(Accord du 14 mars 1947)
(15 juin 1983)

(Etendue par arrêté du 14 mars 1987,
Journal officiel du 13 mai 1987)

Accord national interprofessionnel

RETRAITE DES SALARIÉS NON CADRES
(Accord du 8 décembre 1961)
(15 mars 1988)

(*Bulletin officiel* n° 1988-11 bis)
(Etendu par arrêté du 21 juin 1988,
Journal officiel du 30 juin 1988)

ACCORD DU 18 MARS 2011
RELATIF AUX RETRAITES COMPLÉMENTAIRES AGIRC, ARRCO ET AGFF

NOR : ASET1150562M

Considérant le rôle et la mission d'intérêt général des régimes de retraite complémentaire dans la protection sociale en France ;

Considérant l'attachement des partenaires sociaux aux régimes de retraite gérés en répartition et la nécessité d'assurer leur équilibre technique sur le moyen-long terme ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux d'assurer la pérennité des régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO et donc de parvenir à leur équilibre financier à moyen-long terme ;

Considérant la fragilité des équilibres financiers de ces régimes, notamment celui de l'AGIRC, qui nécessitera le recours aux réserves, dans des proportions importantes, dans les années à venir, selon les projections effectuées ;

Considérant la nécessité de prendre en compte dans les régimes complémentaires les évolutions décidées pour le régime de base d'assurance vieillesse dont l'application sera progressive dans le temps ;

Considérant le souhait de maintenir un bon niveau de pension aux retraités, sans obérer, pour autant, ni le pouvoir d'achat des actifs ni leur perspective de retraite et, en conséquence, d'avoir pour objectif la stabilisation du rendement ;

Considérant la nécessité de développer la compétitivité des entreprises, facteur du développement de l'emploi et, donc, du financement de la protection sociale ;

Vu la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, ses annexes et ses avenants ;

Vu l'accord du 8 décembre 1961, ses annexes et ses avenants ;

Vu l'accord « Retraites complémentaires AGIRC et ARRCO » du 10 février 2001 créant l'association pour la gestion du fonds de financement de l'AGIRC et de l'ARRCO (AGFF) ;

Vu l'accord du 25 novembre 2010 portant prorogation de l'accord du 23 mars 2009 sur les régimes complémentaires AGIRC et ARRCO,

les organisations signataires conviennent d'adopter les dispositions suivantes.

Article 1^{er}*Retraite à taux plein*

Les participants aux régimes AGIRC et ARRCO qui justifient avoir, avant l'âge fixé au 1^o de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, fait liquider, leur pension d'assurance vieillesse, à taux plein, auprès du régime général d'assurance vieillesse de la sécurité sociale ou du régime des assurances sociales agricoles :

- soit en application combinée des articles L. 161-17-2 et L. 351-1 du code de la sécurité sociale ou des articles L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et L. 742-3 du code rural ;
- soit en application de l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale ou de l'article L. 742-3 du code rural (carrières longues) ;
- soit en application de l'article L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale ou de l'article L. 742-3 du code rural (travailleurs handicapés) ;
- soit en application de l'article L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale ou de l'article L. 742-3 du code rural (dispositif pénibilité) ;
- soit en application du dernier alinéa de l'article 87 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 (dispositif amiante) ;
- soit en application du 1^o *bis* et du 1^o *ter* de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale ou en application des III et IV de l'article 20 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 et, s'agissant des salariés relevant du régime des assurances sociales agricoles, de l'avant-dernier alinéa de l'article 20 de la loi précitée (aidants familiaux, assurés handicapés, parents d'enfant handicapé et parents de 3 enfants sous certaines conditions), pourront faire liquider leurs allocations AGIRC et/ou ARRCO, sans abattement, sur les tranches A et B des rémunérations.

Les dispositions du présent article s'appliquent sur la base de la rédaction en vigueur, à la date du présent accord, de l'ensemble des dispositions législatives susvisées, pour toute liquidation d'allocations AGIRC et/ou ARRCO prenant effet à compter du 1^{er} juillet 2011 et jusqu'au 31 décembre 2018 au plus tard.

Article 2*Reconduction de l'AGFF*

Les dispositions relatives à l'AGFF contenues dans l'accord du 10 février 2001 sont reconduites, étant précisé que :

- le 10^e alinéa de l'article 3.2 de l'accord du 10 février 2001 sera remplacé par : « du supplément de dépenses que représentent pour les régimes AGIRC et ARRCO les allocations liquidées sans abattement et versées, avant l'âge fixé au 1^o de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, dans les conditions prévues à l'article 1^{er} de l'accord du 18 mars 2011 (dans les rédactions respectives des articles L. 351-8, 1^o, et L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale en vigueur à la date dudit accord) » ;
- le 12^e alinéa de l'article 3.2 de l'accord du 10 février 2001 sera remplacé par : « Les résultats de l'AGFF seront répartis entre l'AGIRC et l'ARRCO au prorata des allocations versées par chacun des régimes ».

Il est rappelé qu'en application de l'article 3.2 de l'accord du 10 février 2001 précité, les cotisations versées à l'AGFF et supportées par les employeurs et les salariés relevant des régimes de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO sont appelées au taux de :

- 2,00 % sur la tranche de rémunérations limitée au plafond de la sécurité sociale (tranche A) à raison de 1,20 % par les employeurs et 0,80 % par les salariés ;
- 2,20 % sur la tranche de rémunérations comprises entre le montant du plafond de la sécurité sociale et quatre fois ce montant (tranche B) à raison de 1,30 % par les employeurs et 0,90 % par les salariés.

Les dispositions du présent article relatives à l'AGFF s'appliquent pour toute liquidation d'allocations AGIRC et/ou ARRCO prenant effet à compter du 1^{er} juillet 2011 et jusqu'au 31 décembre 2018 au plus tard.

Article 3*Age de la retraite*

L'article 6 de l'annexe I à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (AGIRC), d'une part, et l'article 18 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 (ARRCO), d'autre part, sont modifiés pour prévoir que l'âge de la retraite dans les régimes AGIRC et ARRCO est égal à l'âge fixé au 1^o de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale dans les rédactions respectives des articles L. 351-8, 1^o, et L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale en vigueur à la date du présent accord.

Les coefficients d'abattement figurant aux articles 6 de l'annexe I à la convention collective nationale du 14 mars 1947 et à l'article 18 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 seront appliqués, en conséquence, pour toute liquidation intervenant, au plus tôt, 10 ans avant l'âge fixé au 1^{er} alinéa ci-dessus.

Article 4

Salaire de référence

Le salaire de référence servant au calcul et à l'inscription du nombre de points des participants des régimes AGIRC et ARRCO sera fixé, au titre de l'exercice 2011, en fonction de l'évolution du salaire moyen AGIRC-ARRCO constaté au cours de cet exercice, et, à compter de l'exercice 2012 et jusqu'à l'exercice 2015 inclus, en fonction de l'évolution du salaire moyen AGIRC-ARRCO constaté au cours de chaque exercice moins 1,5 point sans pouvoir être inférieur à l'évolution moyenne annuelle des prix hors tabac.

Article 5

Valeur de service du point

La valeur de service du point servant au calcul des allocations AGIRC sera revalorisée de + 0,41 % au 1^{er} avril 2011 (soit une moyenne de + 0,49 % pour l'année 2011), et elle sera fixée au 1^{er} avril 2012 de sorte que le rendement AGIRC soit ramené au niveau de celui de l'ARRCO à partir de l'exercice 2012, conformément aux engagements visés à l'article 2 de l'accord du 25 avril 1996 relatif au régime de retraite des cadres AGIRC.

Les dispositions de l'alinéa précédent se substituent, pour l'année 2011, aux dispositions correspondantes de l'accord du 23 mars 2009 prorogé par l'accord du 25 novembre 2010.

La valeur de service du point servant au calcul des allocations ARRCO sera revalorisée de + 2,11 % au 1^{er} avril 2011, (soit une moyenne de + 1,76 % pour l'année 2011), et elle sera fixée au titre de l'exercice 2012 en fonction de l'évolution du salaire moyen AGIRC-ARRCO constaté au cours de cet exercice moins 1,5 point sans pouvoir être inférieure à l'évolution moyenne annuelle des prix hors tabac.

La valeur de service du point AGIRC et la valeur de service du point ARRCO évolueront, à compter du 1^{er} avril 2013 et jusqu'au 1^{er} avril 2015 inclus, en fonction de l'évolution du salaire moyen AGIRC-ARRCO constaté au cours de chaque exercice moins 1,5 point sans pouvoir être inférieure à l'évolution moyenne annuelle des prix hors tabac.

Article 6

Pourcentage d'appel des cotisations

Le pourcentage d'appel applicable aux cotisations de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO est maintenu à 125 % pour les exercices 2011 à 2015 inclus.

Article 7

Majorations AGIRC et ARRCO pour enfants nés ou élevés

1. Les participants au régime AGIRC qui ont eu ou justifient avoir élevé au moins trois enfants de moins de 16 ans pendant 9 ans bénéficient d'une majoration de leur allocation égale à 10 %.

Cette disposition s'applique aux allocations liquidées au titre de la seule partie de carrière postérieure au 31 décembre 2011. Les droits inscrits aux comptes des participants pour les périodes antérieures au 1^{er} janvier 2012 feront l'objet, lors de la liquidation, de l'application des majorations pour enfants telles que prévues par l'article 6 *bis* de l'annexe I à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 dans sa rédaction en vigueur à la veille du présent accord, sous réserve que les conditions d'attribution de ces majorations aient été remplies le 31 décembre 2011.

L'ensemble des majorations pour enfants nés ou élevés servies par l'AGIRC sera plafonné à 1 000 € par an pour toute liquidation d'allocation prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2012. Ce plafond sera proratisé en fonction de la durée pendant laquelle le participant aura relevé du régime AGIRC.

2. Les participants au régime ARRCO qui ont eu ou justifient avoir élevé au moins trois enfants de moins de 16 ans pendant 9 ans bénéficient d'une majoration de leur allocation égale à 10 %.

Cette disposition s'applique aux allocations liquidées au titre de la seule partie de carrière postérieure au 31 décembre 2011. Les droits inscrits aux comptes des participants pour les périodes antérieures au 1^{er} janvier 2012 feront l'objet, lors de la liquidation, de l'application des majorations pour enfants telles que prévues par l'article 17, 2^o et 3^o, de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 dans sa rédaction en vigueur à la veille du présent accord, sous réserve que les conditions d'attribution de ces majorations aient été remplies le 31 décembre 2011.

L'ensemble des majorations pour enfants nés ou élevés servies par l'ARRCO sera plafonné à 1 000 € par an pour toute liquidation d'allocation prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2012. Ce plafond sera proratisé en fonction de la durée pendant laquelle le participant aura relevé du régime ARRCO.

Article 8

Majorations AGIRC pour enfant à charge

Les participants au régime AGIRC bénéficieront pour chaque enfant à charge (au sens défini par la commission paritaire) à la date de la liquidation de l'allocation et aussi longtemps que l'enfant reste à charge, d'une majoration de leur allocation sur l'ensemble de leur carrière, égale à 5 % de leur allocation.

Les participants au régime AGIRC ne pourront bénéficier concomitamment des majorations prévues au paragraphe 1 de l'article 7 du présent accord et de celle prévue au présent article.

Les dispositions du présent article s'appliquent pour toute liquidation d'allocations prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2012.

CHAPITRE IV

DISPOSITION RELATIVE AUX OPÉRATIONS AGIRC

Article 9

Maintien de la CET

La CET appelée sur la totalité des rémunérations des participants au régime AGIRC est maintenue à hauteur de 0,35 % jusqu'à l'exercice 2015 inclus.

CHAPITRE V

GROUPE DE TRAVAIL PARITAIRE AGIRC-ARRCO

Article 10

Constitution d'un groupe de travail paritaire AGIRC-ARRCO

Un groupe de travail paritaire AGIRC-ARRCO sera constitué, au cours du second semestre 2011, pour étudier les éléments de mise en cohérence des retraites complémentaires obligatoires applicables aux salariés du secteur privé au regard des droits directs, des droits dérivés tels que la réversion (proratisation, Pacs...), des avantages spécifiques...

A cet effet, et sans préjudice des dispositions législatives en vigueur, des réunions paritaires se tiendront au cours du premier semestre 2013 pour faire le point d'avancement de ces travaux.

CHAPITRE VI

GESTION DES INSTITUTIONS

Article 11

Dotations de gestion des institutions

La dotation de gestion affectée aux institutions AGIRC et ARRCO sera maintenue en euros constants au montant alloué en 2010 pour les exercices 2011 à 2015. Ce montant fera l'objet d'une baisse de 2 % par an à compter de l'exercice 2013.

Le suivi de ces évolutions sera assuré par le comité de pilotage institué par l'article 8 de l'annexe I du 26 mars 2001 à l'accord du 10 février 2001.

Article 12

Versement mensuel des allocations

Les institutions AGIRC et ARRCO verseront les allocations mensuellement au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2014.

CHAPITRE VII

ACTION SOCIALE

Article 13

Dotations d'action sociale

Le montant des prélèvements sur cotisations affectés à l'action sociale pour l'AGIRC et pour l'ARRCO sera maintenu en euros constants au montant alloué en 2010, pour l'exercice 2011 et sera maintenu en euros courants, au montant atteint en 2011, pour les exercices 2012 à 2015 inclus.

CHAPITRE VIII

POINTS D'ÉTAPE

Article 14

Pilotage des régimes et rencontres paritaires

Chaque année, les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au plan national interprofessionnel se rencontreront afin d'analyser l'évolution de la situation financière des régimes AGIRC et ARRCO.

En tout état de cause, des réunions paritaires se tiendront au cours de l'exercice 2013 pour faire un premier point d'étape des travaux du groupe de travail prévu à l'article 10 du présent accord.

Les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au plan national interprofessionnel se réuniront, au cours du second semestre 2015, pour :

- évaluer les effets des différentes mesures décidées par le présent accord au regard de la situation financière des régimes AGIRC et ARRCO et de leurs réserves ;
- constater si la réalité économique est au moins conforme au scénario central (taux de chômage 7 % et productivité du travail + 1,5 %) retenu dans le cadre de la conclusion du présent accord ;
- réactualiser les prévisions d'équilibre ;
- en tirer les éventuelles conséquences en matière de ressources des régimes AGIRC et ARRCO ;
- et pouvoir apprécier si les modalités de fixation des paramètres de fonctionnement des régimes AGIRC et ARRCO retenues pour les exercices 2013 à 2015 peuvent être maintenues au-delà de 2015 pour une période à définir.

Les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au plan national interprofessionnel se réuniront également au cours du second semestre 2018 pour traiter du devenir de l'AGFF au-delà de 2018.

CHAPITRE IX

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 15

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'avenants correspondant à l'accord du 8 décembre 1961 et à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ainsi que, le cas échéant, de délibérations des commissions paritaires nationales.

Fait à Paris, le 18 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

MEDEF ;
UPA ;
CGPME.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CGT-FO ;
CFTC.

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

AVENANT N° 53 DU 15 DÉCEMBRE 2010

RELATIF AUX CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DE L'ANNEXE I DE LA CONVENTION

NOR : ASET1150539M
IDCC : 2511

Article 1^{er}

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE ET DURÉE DE VALIDITÉ
Animateur de tennis de table	Le titulaire du CQP « Animateur tennis de table » est classé au groupe 3	<p>Le titulaire du CQP « Animateur tennis de table » assure le face-à-face pédagogique en autonomie de séances collectives de tennis de table de l'initiation au premier niveau de compétition (départemental).</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport.</p>

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet le jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

COSMOS ;
CNEA.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC.

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

AVENANT N° 54 DU 15 DÉCEMBRE 2010

RELATIF AUX CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DE L'ANNEXE I DE LA CONVENTION

NOR : ASET1150540M
IDCC : 2511

Article 1^{er}

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE ET DURÉE DE VALIDITÉ
Moniteur de squash	Le titulaire du CQP « Moniteur de squash » est classé au groupe 3	Encadrement en autonomie pédagogique des activités de squash, en séances collectives ou individuelles, auprès de tout public, de l'initiation jusqu'au premier niveau de compétition. Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet le premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

COSMOS ;
CNEA.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC.

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

AVENANT N° 55 DU 15 DÉCEMBRE 2010

RELATIF AUX CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DE L'ANNEXE I DE LA CONVENTION

NOR : ASET1150541M
IDCC : 2511

Article 1^{er}

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITE D'EXERCICE ET DURÉE DE VALIDITÉ
Initiateur en motocyclisme	Le titulaire du CQP « Initiateur en motocyclisme » est classé au groupe 3	<p>Encadrement en autonomie des activités du motocyclisme de l'initiation jusqu'à l'approche de la compétition (en dehors de tout objectif de perfectionnement sportif ou d'entraînement à des fins compétitives) sur des sites non ouverts à la circulation publique.</p> <p>Les activités de guidage (encadrement de balades ou de randonnées) sur voies ouvertes à la circulation publique sont exclues du champ d'exercice du titulaire du CQP « Initiateur en motocyclisme ».</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le titulaire du CQP, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement correspond à un volume horaire de travail à temps partiel de 400 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II.1 du code du sport.</p>

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet le jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

COSMOS ;
CNEA.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC.

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

AVENANT N° 56 DU 10 FÉVRIER 2011

RELATIF AUX CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DE L'ANNEXE I DE LA CONVENTION

NOR : ASET1150542M
IDCC : 2511

Article 1^{er}

L'article 5 de l'annexe I de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, LIMITES D'EXERCICE
Assistant moniteur de pilote de planeur (AMPP)	Le titulaire du CQP « Assistant moniteur de pilote de planeur » est classé au groupe 3	<p>Le CQP AMPP conduit des séquences de formation à la technique de pilotage d'un planeur à partir des références de formation FFVV-DGAC en vue de la délivrance du brevet de pilote de planeur aux pilotes formés.</p> <p>Il est supervisé par un moniteur de niveau II (titulaire de la qualification ITV ou du DES vols à voile) qui :</p> <ul style="list-style-type: none">– organise la journée de vol ;– contrôle les pilotes formés lors des tests de délivrance du brevet de pilote de planeur. <p>Il prend en charge au maximum 3 pilotes en formation dans une journée de vol.</p> <p>Son activité est de type secondaire ou accessoire : ses périodes et durées d'exercice d'encadrement sont ainsi limitées à 400 heures par an dont 380 heures de formation de pilote, y compris en face-à-face pédagogique, et 20 heures de participation à des réunions de coordination.</p> <p>Les heures de formation effectuées au-delà de ces périodes et durées d'exercice seront rémunérées au groupe 5 minimum.</p>

Article 2

Pour exercer ses prérogatives pédagogiques, le titulaire du CQP « Moniteur pilote planeur » doit suivre les règles de prorogations de sa qualification d'ITP (qualification DGAC) tous les 36 mois suivant l'arrêté du 31 juillet 1981 relatif aux brevets, licences et qualifications des personnels navigants non professionnels de l'aviation civile (personnels de conduite des aéronefs).

Article 3

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet le premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

COSMOS ;

CNEA.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UNSA Sport ;

USPAOC CGT.

Brochure n° 3042

Conventions collectives nationales

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 998. – **EXPLOITATION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES
ET DE GÉNIE CLIMATIQUE**
(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)

IDCC : 1256. – **ENTREPRISES DE GESTION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES
ET DE CLIMATISATION**
(Cadres, ingénieurs et assimilés)

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2010
RELATIF À LA RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION VERSÉE AU FONDS PARITAIRE
DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

NOR : ASET1150534M
IDCC : 998, 1256

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des OETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2

Répartition de la contribution

La somme globale due par les entreprises de moins de 10 salariés et de 10 salariés et plus, en vue du financement du FPSPP calculée sur la base de leur contribution au plan de formation et à la professionnalisation sera répartie à parts égales et donc s'imputera à hauteur de :

- 50 % au titre du plan de formation ;
- 50 % au titre de la professionnalisation.

Article 3

Le présent accord est conclu pour l'année 2011.

Article 4

Conformément à la loi du 4 mai 2004 les entreprises ne pourront déroger au présent accord, qui revêt un caractère impératif.

Article 5

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord qui ne serait pas signataire dudit accord pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail. Elle devra également en informer par lettre recommandée toutes les autres parties signataires.

Article 6

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application dudit accord conformément au droit du travail. La date de cette notification sera le départ du délai d'opposition, en application de la loi du 4 mai 2004.

Article 7

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1^{er} juin 2005 en vue d'extension.

Fait à Paris, le 13 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FEDENE.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Brochure n° 3177

Convention collective nationale
IDCC : 275. – TRANSPORT AÉRIEN
(Personnel au sol)

AVENANT DU 17 FÉVRIER 2011
À L'ACCORD DU 30 JUILLET 2010 RELATIF À L'INDEMNISATION DES HEURES CHÔMÉES

NOR : ASET1150526M
IDCC : 275

Article 1^{er}

Objet

Cet avenant a pour objet de reprendre les dispositions contenues dans l'accord signé le 30 juillet 2010, accord relatif à l'indemnisation des heures chômées dans les entreprises du transport aérien suite à l'interruption du trafic aérien entre le 15 et le 22 avril 2010, texte annexé au présent accord.

Article 2

Champ d'application

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des personnels des entreprises adhérentes à la fédération nationale de l'aviation marchande, qui ont déposé une demande d'autorisation de chômage partiel pour tout ou partie de la période du 15 au 22 avril 2010.

Article 3

Formalités de dépôt

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 17 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNAM.

Syndicats de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FNEMA CFE-CGC.

ANNEXE

Les organisations représentant les employeurs et les salariés au niveau national interprofessionnel ont signé le 19 avril un accord sur l'indemnisation des salariés des entreprises contraintes de cesser temporairement leur activité en raison de l'interruption du trafic aérien suite à l'éruption d'un volcan islandais le 14 avril 2010.

Les organisations signataires, représentant les entreprises et les salariés de la branche du transport aérien, conviennent de compléter cet accord de la façon suivante.

Article 1^{er}

Les heures prévues sur les vacations ou plannings pendant la période allant du 15 au 22 avril et qui n'ont pu être effectuées du fait de l'interruption partielle ou totale de l'activité seront indemnisées par le versement d'une allocation conventionnelle spécifique égale à 75 % du salaire servant de référence pour le calcul des congés payés.

Article 2

L'attribution de cette allocation est subordonnée à ce que les salariés se trouvent placés en situation de chômage partiel et bénéficient de l'allocation spécifique de chômage partiel.

Article 3

Le montant total de l'indemnisation (allocation spécifique, allocation forfaitaire et allocation conventionnelle) ne peut conduire à accorder au bénéficiaire un revenu global supérieur au salaire net garanti par le contrat de travail ou par les accords d'entreprise.

Article 4

Le présent accord est, de par son objet et de par son contenu, à durée déterminée.

Il sera déposé auprès de la direction générale du travail.

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

ACCORD DU 1^{ER} FÉVRIER 2011
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1150549M
IDCC : 16

Entre :
L'UFT ;
L'UNOSTRA ;
La FNAA ;
La FNTS ;
La FNAP ;
L'OTRE ;
La TLF,

D'une part, et

La FNCR ;
La FGTE CFDT ;
La FGT CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les profondes mutations économiques, sociales et technologiques que connaît la société se traduisent :

- dans les entreprises, par un nécessaire renforcement de leur compétitivité et de leur capacité de développement ;
- pour les salariés et les demandeurs d'emploi, par des exigences d'amélioration et d'adaptation de leurs connaissances et compétences ainsi que de renforcement de leurs qualifications.

Pour atteindre ces objectifs, l'accord national interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels du 7 janvier 2009 (ci-après « l'ANI du 7 janvier 2009 ») et la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 (ci-après « la loi du 24 novembre 2009 ») poursuivent et amplifient la dynamique initiée ces dernières années visant à rénover en profondeur l'édifice de la formation professionnelle et de l'emploi au niveau interprofessionnel.

Dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport, les partenaires sociaux, après avoir entrepris une démarche identique dont la dernière grande étape est l'accord national relatif à la formation professionnelle et à l'emploi du 25 novembre 2004, se donnent comme objectif, dans le présent accord, de poursuivre la rénovation de l'édifice de la formation professionnelle et de l'emploi de la branche, plus particulièrement en réformant l'accord national professionnel du 25 novembre 2004.

Cette rénovation s'impose pour mieux anticiper les évolutions en matière d'emploi, de métier et de qualification, mieux identifier les besoins des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi, et y apporter réponse avec une meilleure réactivité par une optimisation des éléments fondamentaux de l'organisation structurelle de l'appareil institutionnel et professionnel.

Dans cette perspective, la mise en œuvre des dispositions de l'ANI du 7 janvier 2009 et de la loi du 24 novembre 2009, dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport, au regard de leurs spécificités et de leurs diversités, doit s'accompagner d'une démarche de consolidation de l'organisation en place s'inscrivant dans le respect des objectifs développés dans le présent préambule que les partenaires sociaux concrétiseront au-delà de la seule signature du présent accord.

La coordination entre les instances ou acteurs intervenant dans les domaines de la formation professionnelle et de l'emploi a déjà été posée comme un principe majeur ; elle doit dorénavant être spécifiée et mieux affirmée sous différents éclairages :

- coordination entre les missions et compétences des partenaires sociaux et celles de l'Etat ou des régions.

Les partenaires sociaux marquent leur attachement à la concrétisation de partenariats organisés dans le cadre de conventions dont la synergie, au-delà de leur finalité individuelle, doit être explicitée et mieux affichée ;

- coordination entre les instances et acteurs en distinguant les structures politiques, les structures techniques et les structures de financement ou de gestion. Les limitations de cumul de la fonction d'administrateur dans des établissements ou organismes faisant partie intégrante du dispositif de la formation professionnelle en fonction de leurs attributions (politique, technique ou de gestion) rend cette coordination incontournable pour s'assurer de l'harmonisation des décisions qu'ils prennent ;
- coordination entre les instances et acteurs impliqués au niveau national et ceux impliqués au niveau régional, le niveau national ayant vocation à être centralisateur ou consolidateur ou décisionnaire.

Sur ce dernier point, la démarche, déjà initiée pour quelques instances ou acteurs, de représentation régionale doit être généralisée et renforcée dans la perspective de mise en place de structures permettant d'assurer à la branche sa reconnaissance dans les régions en matière de formation professionnelle et d'emploi.

Cette reconnaissance est indispensable à la prise en compte des spécificités et des diversités des activités et métiers des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, plus particulièrement dans l'élaboration des plans régionaux de développement des formations professionnelles (PRDF) avant leur contractualisation entre l'Etat et les régions ;

Le poids des formations obligatoires dans la branche est un facteur d'inégalité d'accès à la formation entre les personnels entrant dans son champ selon qu'ils sont ou non bénéficiaires desdites formations.

Afin de réduire cette inégalité, une attention particulière doit lui être portée à l'occasion de la réécriture (qui s'impose également, au regard des dispositions de l'ANI et de la loi susvisées) du rôle et des missions de l'OPCA transports, plus particulièrement dans la perspective d'une meilleure mobilisation des financements complémentaires du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, de l'Etat, des régions, de Pôle emploi ou du fonds social européen.

Cette démarche doit être initiée sans préjudice des choix définitifs qui seront opérés dans la branche lors de la refonte du réseau des organismes paritaires collecteurs agréés pour répondre notamment aux nouvelles exigences législatives en matière de seuil de collecte ;

La complexité du dispositif de la formation professionnelle, au niveau tant interprofessionnel que professionnel, liée plus particulièrement aux conditions dans lesquelles il a été construit et à la diversité de ses acteurs, types d'actions, publics ou modes de financement, ne lui permet pas de répondre avec la meilleure efficacité aux besoins des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi.

Une première démarche d'amélioration de la lisibilité du dispositif peut contribuer à une meilleure attractivité des métiers. Dans cette perspective, il est essentiel, à l'échelon régional, de parvenir à informer, orienter les salariés, les demandeurs d'emploi, les entreprises et, plus généralement, tout utilisateur potentiel du dispositif de formation et de les aider à construire un parcours professionnel, les accompagner pour identifier les modes de financement auxquels ils sont éligibles et ensuite leur permettre d'y accéder ;

Afin d'identifier au plus près les besoins des entreprises en matière d'emploi, de qualification et de formation, les partenaires sociaux marquent leur attachement au développement de diagnostics emploi qualification formation ou ressources humaines en entreprise et à l'identification d'une structure en charge de cette mission, notamment pour répondre aux besoins des entreprises, sans exclusive de taille, qui ne seraient pas en mesure de réaliser elles-mêmes ces diagnostics.

La rénovation de l'édifice de la formation professionnelle et de l'emploi doit naturellement s'inscrire dans une démarche paritaire dont le périmètre doit être clairement défini au regard des missions des instances qui le composent, que leur champ de compétence soit national ou régional.

CHAPITRE LIMINAIRE

CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport et visés dans son article premier.

Les dispositions qui suivent sont intégrées dans l'annexe VII de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport. Elles abrogent et remplacent les dispositions des accords du 5 février 1985, du 21 avril 1998 et du 24 novembre 2004, ainsi que des avenants et annexes liés à ces différents accords.

Le présent accord est complété par des dispositions listant les formations prioritaires et les modalités de financement qui lui seront annexées.

Cet accord sera complété par un avenant à l'accord portant création de l'OPCA transports du 28 décembre 1994, afin de l'harmoniser sur les dispositions qui suivent. Cette harmonisation sera opérée dans le cadre des réflexions menées dans le dossier de renouvellement de l'agrément de l'OPCA transports.

CHAPITRE I^{ER}

STRUCTURES INSTITUTIONNELLES ET PROFESSIONNELLES

Article 1^{er}

Commission paritaire nationale professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE)

La commission instituée par l'article 25 de la convention collective nationale principale de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport prend le nom de commission paritaire nationale professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport (ci-après : CPNE).

1.1. Attributions générales

Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, la CPNE a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle, en liaison avec l'évolution de l'emploi et des qualifications, dans son champ de compétence.

Elle définit les orientations et les priorités de la branche en matière de formation professionnelle ; elle procède régulièrement à leur mise à jour en fonction des besoins de la branche.

Elle assure la mise en œuvre des demandes de création de formation exprimées en CNIC.

Elle réalise la mise en œuvre des dispositifs et procédures dont elle est chargée par le présent accord.

Elle s'appuie plus particulièrement sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique (OPTL), des organismes de développement et/ou dispensateurs de formation de la branche (groupes AFT-IFTIM et Promotrans et OPCA transports) et des commissions professionnelles consultatives instituées auprès du ministère chargé de l'emploi – CPC « Transport et logistique » – et du ministère de l'éducation nationale – CPC « Transport, logistique, sécurité et autres services ».

1.2. Attributions en matière d'emploi et de qualification

En matière d'emploi et de qualification, la CPNE a notamment pour attributions de :

- permettre l'information réciproque des organisations patronales et salariales membres sur la situation de l'emploi et des qualifications, ainsi que sur leur évolution ;
- analyser la situation de l'emploi et des qualifications ainsi que leur évolution, tant qualitative que quantitative, afin d'aider les entreprises à construire leur politique de formation, et les salariés à bâtir leurs projets professionnels ;
- identifier les indicateurs du tableau de bord de l'emploi et de la formation professionnelle les plus pertinents au regard des attentes de la profession, les faire évoluer aussi bien dans leur contenu que dans leur traitement ;
- tenir à jour la liste des certifications du secteur figurant au répertoire national de la certification professionnelle ;
- faire évoluer périodiquement la liste des titres, diplômes et qualifications ouvrant droit à un financement au titre des priorités de branche ;
- favoriser la création de certificats de qualification professionnelle (CQP) en veillant à la plus grande transversalité possible de ces CQP ;
- s'assurer d'une mise en œuvre effective des possibilités de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- concourir à l'insertion professionnelle des jeunes.

La CPNE est, par ailleurs, consultée préalablement à la conclusion des contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat ; elle est, ensuite, informée des conclusions de ces études.

Elle donne également son avis sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) sur la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

1.3. Attributions en matière de formation professionnelle

En matière de formation professionnelle, la CPNE a notamment pour attributions de :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et l'ensemble des organisations intéressées, notamment sur la base de l'examen de l'évolution de l'emploi et des qualifications, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et préciser notamment les conditions d'évaluation des actions de formation ;

- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- faire le bilan de l'application du dispositif de la professionnalisation (contrats et périodes) ;
- examiner les moyens nécessaires au bon exercice des missions des tuteurs ;
- initier de nouvelles formations.

La CPNE est, par ailleurs, consultée préalablement à la conclusion des accords en faveur du développement de l'emploi et des compétences entre l'Etat et la profession ; elle est, ensuite, informée de l'exécution desdits accords.

Elle donne également son avis sur le contenu et les conditions de mise en œuvre des contrats d'objectifs visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle, notamment l'apprentissage et les contrats et périodes de professionnalisation. Elle assure l'information des partenaires sociaux sur ces dispositifs.

1.4. Examen annuel

Dans le cadre de ses attributions, la CPNE procède chaque année à l'examen :

- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession ;
- de l'adéquation des budgets prévisionnels des différents organismes – au regard des besoins de la branche et des objectifs définis par les partenaires sociaux en matière d'emploi, de qualification et de formation professionnelle – et de l'évolution des mesures de financement qu'ils mettent en œuvre ;
- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications ;
- de l'évolution des qualifications professionnelles devant être développées par les dispositifs de professionnalisation (contrats et périodes).

1.5. Règlement intérieur

Le règlement intérieur de la CPNE fixe :

- sa composition en identifiant les organismes et/ou opérateurs techniques invités à participer à ses travaux avec les représentants des organisations professionnelles patronales et des organisations syndicales représentatives des entreprises et des salariés dans le champ de compétence de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ;
- les conditions d'admission et d'exclusion ;
- sa localisation ;
- ses modalités de fonctionnement et d'administration ;
- ses procédures de vote.

Ce règlement intérieur est remis aux organisations syndicales et professionnelles représentatives de la branche.

1.6. Instances régionales

Les partenaires sociaux marquent leur attachement à la mise en place d'instances régionales exerçant, dans ce champ géographique, les attributions de la CPNE, sous la forme de commissions paritaires régionales ou de représentations régionales de la CPNE.

Quel que soit le choix opéré, il conviendra d'assurer la coordination de leurs attributions avec celles des instances en place au niveau national, dans la branche, et au niveau régional, à compétence interprofessionnelle. Cette coordination s'opérera par tous les moyens possibles de communication.

Article 2

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique (OPTL)

2.1. Attributions

Il est institué un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique (OPTL), placé sous l'égide de la CPNE. Les organisations membres de droit de la CPNE (partenaires sociaux) et les personnalités qualifiées invitées à participer aux travaux se réunissent dans le cadre de l'OPTL au moins deux fois par an.

Sur un plan général, l'OPTL a pour attribution de contribuer à l'information et à l'orientation des entreprises, des salariés ainsi que des demandeurs d'emploi par le recensement et la diffusion d'informations quantitatives et qualitatives sur l'emploi, les qualifications, la formation et l'évolution des métiers. Il contribue également par une approche prospective à prévoir les évolutions et orienter le dispositif de formation.

Au sein de l'OPTL est constitué un comité paritaire de pilotage de l'observatoire, dont la composition est la suivante : un représentant par organisation syndicale représentative des salariés, un nombre égal de représentants des entreprises désignés par les organisations membres de la CPNE.

Participent aux travaux du comité paritaire de pilotage de l'OPTL les représentants des organismes membres de la CPNE qui contribuent au développement de la formation professionnelle dans la branche, quelle que soit la nature de cette contribution, notamment pécuniaire ou en ingénierie (voir article 1.1 du présent accord).

Ce comité rend compte régulièrement de l'avancée de ses travaux à la CPNE par la rédaction et l'envoi (courriel) de relevés de conclusion. Le comité de pilotage est réuni, autant que de besoin, par la présidence paritaire ou sur demande de ses membres. Le comité de pilotage peut initier des groupes de travail dédiés.

Les modalités de participation aux travaux du comité paritaire de pilotage sont identiques à celles fixées pour les réunions de la CPNE.

Sur la base des informations sur l'emploi, les qualifications et les formations recueillies sur initiative de la CPNE par région auprès des entreprises et des instances compétentes, le comité paritaire de pilotage est chargé de préparer un rapport annuel de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications. Il s'appuie pour se faire sur les tableaux de bord régionaux de l'emploi et de la formation et sur leur consolidation nationale. Il est également chargé de veiller à la bonne diffusion des travaux de l'OPTL.

Le rapport annuel précité est présenté chaque année par les partenaires sociaux à l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi de la branche.

Son analyse doit permettre aux entreprises de mieux définir leur politique de formation, aux salariés de mieux élaborer leurs projets professionnels, et à la CPNE de faire des recommandations sur les priorités de formation professionnelle visant à prévenir toute difficulté rencontrée sur le marché de l'emploi. Dans ce contexte, les partenaires sociaux sont particulièrement attachés à la dimension prospective de l'OPTL et au développement des outils permettant d'en renforcer la fiabilité. Elle doit permettre également d'orienter les études effectuées notamment par les organismes de développement de la formation précités et de guider les travaux de la branche, des secteurs et des entreprises en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sans préjudice des obligations incombant aux entreprises de plus de 300 salariés.

2.2. Dépenses de fonctionnement

L'OPTL peut accéder à différentes sources de financement. Pour ce qui les concerne, les ressources de l'OPCA Transports destinées à la prise en charge des dépenses de fonctionnement (études, recherches, organisation et animation de réunions, secrétariat...) et d'hébergement (localisation) de l'OPTL font l'objet d'une convention conclue entre la présidence paritaire de l'OPTL et l'OPCA Transports.

2.3. Instances régionales

Les partenaires sociaux marquent leur attachement à la mise en place d'instances régionales exerçant, dans ce champ géographique, les attributions de l'OPTL.

Dans l'attente d'une réflexion plus approfondie sur la nature de ces instances et afin d'en optimiser le fonctionnement, est constituée, dans chaque région, une représentation régionale de l'OPTL composée des représentants régionaux des partenaires sociaux. Participent également à cette représentation régionale les représentants régionaux des organismes et des organisations membres de l'OPTL.

Les attributions de ces représentations régionales dans leur champ géographique s'inscrivent dans celles de l'OPTL dans le respect d'une note de cadrage établie par le comité paritaire de pilotage.

Chaque représentation régionale réalise un rapport annuel, de nature identique, pour la région concernée, à celle du bilan national. Les opérateurs en charge de l'élaboration du rapport annuel, au-delà des enquêtes en entreprises, s'appuient sur l'expertise des partenaires sociaux et institutionnels siégeant à l'OPTL.

Les dépenses de fonctionnement de ces représentations sont prises en charge dans le cadre du dispositif visé à l'article 2.2 ci-dessus.

Article 3

L'OPCA de la branche (OPCA Transports)

3.1. Attributions

L'OPCA de la branche, ci-dessous « OPCA Transports », a pour missions dans les secteurs d'activités couverts par le champ d'application du présent accord de :

- mener une politique de financement incitative au développement de la formation professionnelle continue des salariés ainsi que de la sécurisation des parcours professionnels des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emploi s'inscrivant dans les axes des priorités définies par la CPNE ;
- collecter et gérer les fonds de la formation professionnelle continue et d'en contrôler l'emploi.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'ANI du 7 janvier 2009 et de la loi du 24 novembre 2009, l'OPCA Transports :

- contribue au développement de la formation professionnelle continue ;
- informe, sensibilise et accompagne les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle incluant :
- l'aide à l'identification des compétences et qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise et en prenant en compte des objectifs définis par les accords de GPEC ;

- l'aide à l'élaboration de budgets et au montage de dossiers de financement pouvant inclure des cofinancements avec d'autres partenaires financiers ;
- l'aide à l'élaboration de cahier des charges pour la mise en œuvre des actions de formation des salariés et, le cas échéant, à l'identification des organismes de formation ;
- l'aide à la mise en œuvre de politiques et de moyens favorisant la construction de parcours professionnels ;
- mobilise, si nécessaire, des financements complémentaires notamment auprès du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, de l'Etat, du fonds social européen, des régions et de Pôle emploi.

Les modalités selon lesquelles l'OPCA Transports peut prendre en charge les coûts des diagnostics de très petites, petites et moyennes entreprises sont définies par accord conclu au sein de l'OPCA Transports avant la fin du premier semestre 2011.

Il est rappelé que :

- par la volonté des partenaires sociaux, l'OPCA Transports a une compétence interbranches plus large que celle correspondant au champ d'application du présent accord ;
- les missions et attributions de l'OPCA Transports définies par l'accord national en portant création du 28 décembre 1994 complétées par celles du présent accord sont appliquées par les sections professionnelles paritaires techniques (SPPT) compétentes dans le champ d'application des accords de branche et en fonction des orientations et du contenu desdits accords.

3.2. Priorités de la branche

Conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du présent accord, les orientations et les priorités de formation professionnelle de la branche, proposées par les organisations syndicales et professionnelles, sont définies dans le cadre de la CPNE qui procède régulièrement à leur mise à jour. Elles peuvent également être issues des mandats donnés par la CNIC à la CPNE.

Les orientations et priorités de formation professionnelle, de même que leurs mises à jour, se traduisent par des engagements financiers à la charge de l'OPCA Transports et peuvent l'amener à modifier ses règles de prise en charge.

Afin d'éviter tout dysfonctionnement du dispositif de formation professionnelle lié à ces éventuelles modifications, la définition des orientations et priorités visées ci-dessus et leurs mises à jour font l'objet d'une concertation avec les représentants de l'OPCA Transports au sein de la CPNE.

Cette concertation doit permettre, si nécessaire, conformément aux dispositions de l'ANI du 7 janvier 2009, la mise en œuvre de cofinancements avec d'autres partenaires financiers.

3.3. Organisation et moyens

Les partenaires sociaux marquent leur attachement à la consolidation de l'organisation territoriale de l'OPCA Transports afin qu'il continue d'assurer dans les meilleures conditions son service de proximité en réponse aux besoins des entreprises de la branche professionnelle caractérisée à ce jour par une importante proportion de TPE/PME.

Conformément aux dispositions de la loi du 24 novembre 2009 :

- une convention triennale d'objectifs et de moyens est conclue entre l'OPCA Transports et l'Etat définissant les modalités de financement et de mise en œuvre de ses missions ;
- une convention est conclue entre l'OPCA Transports et l'Etat définissant la part des ressources qu'il peut affecter au cofinancement d'actions de formation en faveur de la formation professionnelle continue et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi.

Afin de répondre à l'objectif de coordination entre les différents acteurs réaffirmé à l'article 7 du présent accord, une convention est conclue entre les organismes membres de la CPNE qui contribuent au développement de la formation professionnelle de la branche (que leur contribution soit de nature pécuniaire ou en ingénierie) ; le périmètre de cette coordination et les modalités de sa mise en œuvre, tant au plan national que régional, sont fixés par la CPNE sur proposition des représentants des organismes concernés. La réflexion sera initiée avant la fin de l'année 2010.

Article 4

Organisme affectataire de la taxe destinée à financer la formation dans les transports routiers

4.1. Missions

Conformément à l'article 1635 *bis* M du code général des impôts, la taxe destinée à financer le développement des actions de formation professionnelle dans les transports routiers concourt, en priorité, au financement, d'une part, des formations qualifiantes et, d'autre part, des formations professionnelles obligatoires des conducteurs routiers instituées par la réglementation et les conventions collectives en vigueur.

L'organisme affectataire de cette taxe exerce les missions de service public qui lui sont ainsi confiées par l'Etat en :

- réalisant des études et recherches, en participant aux observatoires mis en place à cet effet, destinés à mieux apprécier l'adéquation entre les formations et les besoins en termes de qualification et d'emploi du secteur ;
- assurant une mission générale d'information des publics et des entreprises afin de favoriser l'emploi ;

- augmentant le nombre d’actions de formation visant à préserver l’environnement et améliorer la sécurité routière ;
- réalisant des formations initiales ;
- soutenant l’activité de l’éducation nationale.

4.2. Conditions d’exercice des missions

Les conditions d’exercice des missions susvisées sont fixées par une convention signée entre l’organisme affectataire de la taxe et l’Etat (ministères chargés respectivement des transports et du budget).

Au regard de l’importance de ce dispositif pour financer les actions de formation et les dépenses y afférentes définies dans ladite convention (coûts pédagogiques, dépenses d’investissements, d’acquisition ou de fonctionnement, mission de coopération et de développement de la formation, coûts d’actions innovantes, spécifiques ou qualifiantes), les partenaires sociaux réaffirment qu’il est indispensable à l’accompagnement des entreprises et des salariés dans leurs réflexions en matière d’emploi, de qualification et de formation professionnelle.

Compte tenu de la destination même de la taxe fiscale, l’organisme qui en est affectataire participe aux travaux de la CPNE.

Article 5

Organismes professionnels dispensateurs de formation

Les partenaires sociaux confirment leur attachement aux organismes dispensateurs de formation mis en place par et dans la profession (AIFC et Promotrans).

Par la politique d’implantation territoriale qu’ils ont développée, ils offrent un service de proximité répondant aux besoins spécifiques des entreprises et de leurs salariés.

Leur expertise est reconnue dans leurs domaines de compétences, pour l’ensemble des métiers et activités entrant dans le champ d’application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Partenaires indispensables à la poursuite du développement de la formation professionnelle dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport, ils participent aux travaux de la CPNE afin d’adapter au mieux leur offre de formation, tant quantitative que qualitative, aux exigences de la profession.

Article 6

Commissions professionnelles consultatives

Les partenaires sociaux sont consultés sur la création, l’actualisation et la suppression des titres ou diplômes professionnels dans le cadre des commissions professionnelles consultatives (CPC) instituées auprès du ministère chargé de l’emploi (CPC « transport et logistique ») et du ministère de l’éducation nationale (CPC « transport, logistique, sécurité et autres services »). La mission de ces instances est essentielle dans l’adaptation des référentiels, des titres et diplômes aux contenus des emplois.

Les partenaires sociaux sont régulièrement informés, dans le cadre de la CPNE, de l’état d’avancement des travaux menés par les CPC ; ils rappellent l’intérêt qu’ils portent à l’accès aux titres et diplômes professionnels par la voie de la validation des acquis de l’expérience.

Article 7

Coordination entre les différents acteurs

La démarche initiée de coordination entre les différents acteurs impliqués dans les questions d’emploi, de qualification et de formation professionnelle dans la branche doit être poursuivie et approfondie, renforçant ainsi leur complémentarité.

Dans cette perspective, des conventions sont conclues entre ces acteurs conformément aux dispositions du présent chapitre. Chaque année, la CPNE réunit les représentants de l’ensemble de ces acteurs afin qu’ils présentent le bilan de l’application desdites conventions lui permettant de proposer les ajustements qui pourraient s’avérer nécessaires à la meilleure adéquation entre les orientations et les priorités retenues dans la branche en matière de formation professionnelle et les capacités de financement de l’ensemble de l’édifice de formation professionnelle.

Sans interférer sur les prérogatives des instances décisionnelles des différentes structures concernées et afin d’en assurer la cohésion, la CPNE, par cette démarche structurante, tient un rôle essentiel dans la coordination de leurs actions.

CHAPITRE II

DISPOSITIFS DE PROFESSIONNALISATION

Les fonds de professionnalisation sont, par leur caractère mutualisé, les fonds sollicités prioritairement pour certaines formations définies par les partenaires sociaux dans le cadre de la CPNE. A ce titre, ils doivent être dévolus prioritairement :

- au financement des contrats et périodes de professionnalisation et plus largement des formations initiales notamment l’apprentissage dès lors que cette voie ne peut se financer de manière autonome ;
- à la réponse des demandes exprimées par les salariés dans le cadre du DIF.

Article 8

Rôle des institutions représentatives du personnel

A l'occasion de l'examen annuel du plan de formation, les représentants du personnel sont informés et consultés sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation dans l'entreprise.

Cette mission s'inscrit plus largement dans le cadre des missions légales, réglementaires et conventionnelles précisées à l'article 19 du présent accord et dévolues aux représentants du personnel dans le cadre de la formation professionnelle.

Article 9

Socle de compétences et de connaissances

Au-delà du socle général s'appuyant sur les savoirs mentionnés à l'article L. 122-1-1 du code de l'éducation, les partenaires sociaux souhaitent que ce socle intègre les formations obligatoires d'accès aux métiers de conduite.

Pour accéder à certains emplois dans le transport, il convient, en plus de ces savoirs de base, et sur la base de la réglementation en vigueur de disposer de formations spécifiques d'accès à l'emploi.

Ces formations font partie du socle conventionnel de compétences et de connaissances. La liste en est établie et tenue à jour par la CPNE. Elle est annexée au présent accord.

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE), qui permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée à Pôle emploi, doit reposer sur ce socle de compétences qui sont celles requises, conventionnellement ou réglementairement pour accéder à un emploi reconnu dans la branche du transport routier.

Article 10

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et son financement

Ce fonds créé par la loi du 24 novembre 2009 a vocation, par une mutualisation entre les différents branches, de contribuer au financement d'actions de formation en faveur de salariés et demandeurs d'emploi dont il définit les caractéristiques.

Compte tenu de la typologie des entreprises du secteur et des forts besoins liés aux formations obligatoires nécessaires pour exercer certains métiers du transport et de la logistique, compte tenu également des contraintes réglementaires pour la conduite ou pour l'exercice de certains métiers, les partenaires sociaux agissent auprès du FPSPP pour une meilleure prise en compte des spécificités et des besoins de la branche sur la base des priorités définies pour chaque dispositif et le cas échéant pour chaque public, conformément aux articles 33 et 36 et développées en annexe du présent accord.

La CPNE est, en lien avec l'OPCA Transports, chargée de faire remonter régulièrement au FPSPP les besoins en fonction des prévisions de l'OPTL et des conclusions des réunions de concertation prévues à l'article 7 du présent accord.

Ce fonds est alimenté par une contribution réglementaire dont le taux est arrêté chaque année par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel. Cette contribution, selon le taux en vigueur chaque année, est répartie de la manière suivante pour les entreprises de 10 salariés et plus :

- 50 % sur les fonds de la professionnalisation ;
- 50 % sur le plan de formation.

Article 11

Accompagnement par le tutorat

Les partenaires sociaux considèrent le tutorat comme un vecteur privilégié de transmission des compétences, quelle que soit la forme sous laquelle le tutorat s'exerce :

- maîtrise d'apprentissage ;
- tutorat de professionnalisation ;
- tutorat interne ou externe.

Le tutorat peut être un des moyens permettant le transfert des savoirs et l'accompagnement des fins de carrière par la reconnaissance des compétences, ainsi qu'une réponse adaptée à la problématique des reclassements.

Les partenaires sociaux souhaitent mieux en identifier les fonctions et que son usage se développe dans les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord pour assurer la réussite des contrats de professionnalisation.

Le présent accord a pour objet de définir et d'encadrer les fonctions du seul tuteur des contrats de professionnalisation.

Les activités des jeunes dans les entreprises en exécution de contrats de professionnalisation sont obligatoirement suivies, sinon par le chef d'entreprise lui-même, du moins par l'un des membres du personnel répondant aux critères requis, ou par un salarié mis à disposition de l'entreprise par un groupement d'employeurs pour l'insertion par la qualification (GEIQ) ayant suivi une formation de tuteur.

Un tuteur interne est désigné par l'employeur (entreprise ou groupement susvisé) sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise ou du GEIQ, en tenant compte de leurs aptitudes, de leur emploi et de leur niveau de qualification. L'identité du tuteur est communiquée aux instances représentatives du personnel.

Le tuteur interne doit être en mesure de justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dont 2 dans un emploi de niveau de qualification au moins égal à celui de l'emploi pour lequel il exerce la fonction de tuteur. Lorsqu'il exerce la fonction pour la première fois sur toute période de 5 ans, le tuteur doit suivre une formation spécifique. Il est alors inscrit sur une liste tenue à jour par l'OPCA Transports.

Le contenu de cette formation spécifique, établi par la CPNE, est annexé au présent accord.

Sans être un formateur, le tuteur interne accompagne les jeunes tout au long de leur formation dans l'entreprise ; il suit les activités de 3 salariés au plus. Lorsqu'il exerce la fonction pour la première fois, le tuteur suit l'activité de 3 salariés au plus dont au maximum 2 conducteurs.

Après avoir organisé et préparé l'accueil des jeunes, son action peut se découper en 4 phases principales :

- les accueillir et les accompagner pour une bonne intégration dans l'entreprise ainsi que dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel ;
- contribuer à l'acquisition de leurs connaissances, de leurs compétences et de leurs aptitudes professionnelles ;
- apprécier leurs résultats et suivre leur évolution ;
- participer à l'évaluation de leurs acquis et au bilan qui en est fait.

Le rôle de ce tuteur interne est donc d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les jeunes dans l'entreprise. A cet effet, il doit bénéficier d'un allègement de sa charge de travail afin de disposer du temps nécessaire pour exercer sa fonction.

Le tuteur peut être invité à sa demande par les IRP, lorsque l'ordre du jour porte sur les contrats de professionnalisation.

L'allègement de la charge de travail du tuteur correspond à une durée de 1 journée de travail par mois. Les objectifs de cet allègement sont définis par la CPNE. L'organisation de ce temps, attribué selon des modalités définies entre l'employeur et le tuteur, est consacrée par le tuteur à l'exercice de sa mission. Le temps passé à exercer la fonction tutorale est considéré comme temps de travail effectif.

Lorsque le tuteur est mis à la disposition d'une (ou d') entreprise(s) membre(s) d'un groupement d'employeurs pour l'insertion par la qualification, les conditions de cette mise à disposition (nombre de personnes suivies par le tuteur, disponibilité) sont fixées d'un commun accord entre le groupement et l'(les) entreprise(s) concernée(s).

Afin de valoriser l'exercice de la fonction tutorale :

- il appartient aux entreprises de fixer les conditions de versement et le montant de la prime dont bénéficie le tuteur interne pendant l'exercice de sa fonction ou de mettre en place tout autre mode de reconnaissance de cet exercice ; le montant de cette prime – versée pendant toute la durée du contrat – ne saurait être inférieur à 8 % du taux horaire conventionnel à l'embauche correspondant au coefficient de l'emploi occupé par le tuteur multiplié par son horaire contractuel de travail au mois. Des dispositions plus favorables que celles fixées par le présent article peuvent être mises en œuvre par accord d'entreprise ou d'établissement (pourcentage et/ou assiette de calcul) ;
- il est créé une attestation d'exercice de la fonction tutorale permettant au tuteur de faire valoir son expérience ; la forme et les conditions d'attribution de cette attestation seront définies par la CPNE.

Les modalités de prise en charge des actions de formation à la fonction tutorale ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale sont définis au chapitre V « Contribution des entreprises au financement de la formation » du présent accord.

L'OPCA Transports peut prendre en charge, dans les conditions et limites fixées par décret et à défaut dans la limite de 5 % de la durée des heures de formation en centre, une partie des dépenses de tutorat externe à l'entreprise pour les publics les plus éloignés de l'emploi que sont :

- les personnes suivies par un référent avant la signature d'un contrat de professionnalisation ;
- les personnes qui n'ont exercé aucune activité professionnelle à temps plein et en contrat à durée indéterminée au cours des 3 ans précédant la signature d'un contrat de professionnalisation ;
- les personnes visées aux points 3 et 4 de l'article L. 6325-1 du code du travail.

Article 12

Contrat de professionnalisation

12.1. Principes généraux

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi en permettant à ses bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue par la convention collective sur la base du socle de compétences défini à l'article 9.

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement à un dispositif de formation de qualité dont les centres de formation sont un des acteurs majeurs.

Par ailleurs, ils attirent l'attention des responsables de centres de formation sur les exigences qu'ils doivent avoir lors de la sélection des candidats aux contrats de professionnalisation en utilisant l'ensemble de moyens et outils en leur possession pour s'assurer tant de leur motivation que du fait qu'ils pourront atteindre les objectifs visés par la formation.

Ce contrat est ouvert :

- aux jeunes de 16 à moins de 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale,
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus,
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité active, l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- aux personnes qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement supérieur et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Etabli par écrit et adressé par l'employeur à l'OPCA Transports dans les délais fixés par les dispositions réglementaires, le contrat de professionnalisation peut être à durée indéterminée ou déterminée.

En cas de survenance d'un événement tel que redressement ou liquidation judiciaires pouvant affecter la poursuite du contrat, les partenaires sociaux souhaitent que soient recherchées toutes les solutions permettant la poursuite de la formation.

Les activités du bénéficiaire du contrat de professionnalisation sont suivies par un tuteur conformément aux dispositions de l'article 11 « Accompagnement par le tutorat » du présent accord.

12.2. Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation et durée de la formation

Lorsqu'il est à durée déterminée, le contrat de professionnalisation est conclu pour une durée de 6 à 12 mois.

Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de la période de professionnalisation pendant laquelle les actions de professionnalisation sont mises en œuvre est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, pour les actions visées par la CPNE, ces durées maximales peuvent être portées jusqu'à 24 mois. La durée des actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, et d'accompagnement peut justifier une durée de formation supérieure à 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation.

Pour les personnes les plus éloignées de l'emploi visées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, et conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les durées maximales peuvent être allongées dans les limites fixées à l'alinéa précédent.

Les durées maximales des différents objectifs de formation pris en charge par l'OPCA Transports sont fixées en annexe du présent accord et mises à jour régulièrement par la CPNE.

Les partenaires sociaux insistent sur les spécificités des contrats de professionnalisation de conduite et sur les contraintes réglementaires et économiques qui imposent un rythme particulier d'alternance. A ce titre, ils demandent aux pouvoirs publics de prendre en compte ces éléments dans l'étude des durées maximales de contrat et des modalités de réalisation des actions de formation.

12.3. Rémunération des bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Jusqu'à l'obtention de la qualification ou du diplôme ou titre objet du contrat ou de l'action de professionnalisation, les bénéficiaires du contrat ou de l'action de professionnalisation perçoivent une rémunération minimale fixée par décret et dont les montants sont rappelés dans le tableau ci-après.

(En pourcentage du Smic.)

AGE DU BÉNÉFICIAIRE	SI QUALIFICATION < bac professionnel	SI QUALIFICATION ≥ bac professionnel
Age < 21 ans	55	65
21 ans ≤ âge < 26 ans	70	80
Age ≥ 26 ans	100	100

Lorsque les contrats ou actions de professionnalisation ont une durée supérieure à 9 mois, au-delà de cette durée, les pourcentages réglementaires sont majorés de 10 points dans la limite de 100 %.

Des dispositions plus favorables que celles fixées par le présent article peuvent être mises en œuvre par accord d'entreprise ou d'établissement (points de majoration et/ou seuil de déclenchement de la majoration).

Une fois la qualification acquise, le diplôme ou le titre obtenu, les bénéficiaires du contrat ou de l'action de professionnalisation ont droit à la rémunération conventionnelle correspondant à l'emploi occupé, dans le respect des conditions d'application visées au paragraphe ci-dessous.

Le montant de la rémunération correspondant à la différence entre la rémunération conventionnelle et les dispositions ci-dessus est versé au bénéficiaire à l'issue du contrat ou de l'action de professionnalisation dans un but de fidélisation.

12.4. Forfaits de prise en charge des actions de formation des contrats et actions de professionnalisation

La participation financière de l'OPCA Transports aux actions de formation y ouvrant droit est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants figurent dans un document annexé au présent accord. Le montant de ces forfaits doit être modulé pour tenir compte de la réalité des coûts et notamment du coût des formations de conduite.

Ces forfaits peuvent être révisés par décision de l'OPCA Transports après consultation de la CPNE. Dans ce cas, la décision prise fait l'objet d'une information sans délais aux entreprises par l'OPCA Transports.

Article 13

Période de professionnalisation

13.1. Principes généraux

La période de professionnalisation a pour objet, en accord avec l'entreprise, de favoriser le maintien dans l'emploi ou la conversion de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, en permettant au bénéficiaire d'acquérir une qualification ou de suivre une action de formation nécessaire à l'adaptation de son poste ou à l'évolution de son emploi.

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés visés à l'article L. 6324-2 du code du travail :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux orientations définies par la CPNE ;
- salariés qui disposent d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, sauf dérogation prévue par la CPNE ;
- salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans ;
- salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, ou hommes et femmes après un congé parental ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
- salariés demandant une formation dans le cadre d'un entretien professionnel, un bilan de compétences ou un bilan d'étape professionnel, après accord de l'entreprise ;
- salariés menacés dans l'emploi ;
- travailleurs handicapés.

Pour être éligibles à un financement sur les fonds de professionnalisation, les périodes de professionnalisation doivent permettre d'acquérir un niveau reconnu par un titre, un diplôme ou un certificat (CQP, Caces, permis, etc.). Leur durée minimale est fixée à 70 heures dans les limites prévues ci-dessus, sauf si la période est utilisée pour suivre une formation prioritaire listée en annexe.

Les durées minimales d'ancienneté et de durée pourront être supprimées, à titre temporaire, pour certaines formations dont la liste est dressée par la CPNE. Il s'agira principalement de formations obligatoires nouvelles ou de formations spécifiques.

13.2. Nature des actions de formation

En complément des actions de formation ayant pour objet de permettre aux salariés d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle (y compris des modules de formation des différentes attestations de capacité professionnelle du transport) ou une qualification professionnelle, la période de professionnalisation peut également leur permettre de participer à des actions :

- favorisant leur adaptation à l'évolution des métiers et des technologies ;
- facilitant leur intégration dans, ou leur adaptation à, de nouvelles fonctions ;
- facilitant le retour d'absence prolongée liée, par exemple, à un arrêt pour maladie ou accident du travail, ou à l'exercice d'un mandat syndical ou d'un mandat électif ;
- permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue par la convention collective ;
- reconnues par la CPNE comme objectif de professionnalisation prioritaire.

Les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA Transports examine les demandes de financement des actions de formation présentées par les entreprises au titre de la période de professionnalisation sont définis par la CPNE.

13.3. Mise en œuvre des actions de formation

Les actions de formation de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative, soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation soit de l'employeur, après accord du salarié.

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

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les actions de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil ; le principe posé au paragraphe ci-dessus s'applique également à cette situation.

13.4. Forfaits de prise en charge des actions de formation de la période de professionnalisation

La participation financière de l'OPCA Transports aux actions de formation de la période de professionnalisation est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants figurent dans un document annexé au présent accord.

Ces forfaits peuvent être révisés par décision de l'OPCA Transports après consultation de la CPNE. Dans ce cas, la décision prise fait l'objet d'une information sans délais aux entreprises par l'OPCA Transports et d'une information par l'entreprise aux IRP.

Article 14

Priorité d'emploi pour les bénéficiaires de formation initiale transport

Les jeunes et/ou stagiaires et/ou demandeurs d'emploi ayant suivi avec succès une formation initiale préparant à un métier des transports routiers, des activités auxiliaires du transport ou de la logistique bénéficient, en fonction des postes à pourvoir, d'une priorité d'embauche dans les entreprises.

Article 15

Reversements au bénéfice des centres de formation d'apprentis

15.1. Principes

Les partenaires sociaux confirment l'intérêt qu'ils portent au développement de l'apprentissage comme dispositif complémentaire des mesures relatives à la professionnalisation et décident, dans le respect des dispositions légales et réglementaires et dans les conditions fixées par le présent accord, d'affecter au financement de centres de formation d'apprentis une part de la collecte des fonds de la professionnalisation réalisée par l'OPCA Transports.

Le reversement de fonds de la professionnalisation à destination de l'apprentissage doit s'inscrire dans le respect de règles permettant :

- aux centres de formation d'apprentis de disposer de la lisibilité nécessaire au maintien ou au développement de sections d'apprentis répondant aux besoins de la profession en leur garantissant les financements sur la totalité du cursus des apprentis concernés ;
- à l'OPCA Transports de disposer en toute transparence des informations sur l'utilisation par les centres de formation d'apprentis des fonds reversés ;
- à la CPNE d'estimer, en fonction des besoins exprimés par la profession en matière de sections d'apprentissage, l'enveloppe budgétaire annuelle dégagée sur les fonds de la professionnalisation pour un reversement au bénéfice de l'apprentissage, en complément des autres ressources disponibles ayant le même objet.

15.2. Montant des reversements

Le montant des reversements est fixé en accord entre l'OPCA Transports et la CPNE dans le respect des principes fixés aux articles 34 et 37 du présent accord.

La CPNE procède à une estimation des reversements à opérer au vu des demandes exprimées au titre des formations initiales soutenues par la profession, des besoins des sections d'apprentissage et des prévisions de contrats de professionnalisation.

Sont pris en compte, pour cette estimation, les seuls apprentis :

- embauchés par des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ;
- préparant un titre ou diplôme professionnel transport ou logistique figurant dans les documents annexés au présent accord, et suivant leur formation dans un centre de formation d'apprentis remplissant les conditions d'un cahier des charges établi par la CPNE et annexé au présent accord.

La décision de répartition des fonds reversés entre les centres de formation d'apprentis est de la compétence de la CPNE ; elle se prononce :

- sur la base d'une demande établie par les centres de formation d'apprentis, accompagnée de tous les justificatifs nécessaires et tenant compte des effectifs concernés ;
- au regard de l'avis formulé par les conseils de perfectionnement des centres de formation d'apprentis sur les montants et leur utilisation ;
- au regard des prévisions budgétaires d'utilisation des différents fonds établis par l'OPCA Transports.

15.3. Convention de mise en œuvre

Une convention est passée entre l'OPCA Transports et la CPNE portant modalités de mise en œuvre du reversement des fonds de la professionnalisation au bénéfice des centres de formation d'apprentis.

Afin de respecter les règles précédemment définies, la convention :

- rappelle les éléments d'information retenus pour procéder aux estimations et les renseigne ;
- établit le calendrier précis des échanges d'informations ou documents, ainsi que celui des versements et leurs modalités ;
- fixe les conditions de versement des fonds non utilisés par l'OPCA Transports en fin d'exercice.

15.4. Suivi et bilan de l'application du dispositif

La CPNE est informée chaque année des réalisations et de l'emploi des fonds affectés.

Un bilan de l'application des dispositions du présent article sera réalisé par la CPNE à intervalle régulier afin d'apprécier l'opportunité du maintien du dispositif de financement des centres de formation d'apprentis qu'il met en place et, le cas échéant, des modifications à apporter à ses modalités d'application.

Article 16

Certification professionnelle

Les partenaires sociaux souhaitent poursuivre leur démarche de valorisation et de professionnalisation des métiers. A cet effet, ils conviennent de développer leur politique de certification professionnelle notamment par la voie du certificat du qualification professionnelle (CQP).

Ils conviennent également, dans le cadre des instances décrites au chapitre I^{er} du présent accord de continuer leurs efforts pour la construction de dispositifs de formation (diplômes ou titres professionnels) adaptés aux spécificités des secteurs du transport et de la logistique.

L'ensemble de ces travaux est mené dans un objectif de transversalité interbranches et de construction de parcours individuels laissant toute leur place à des démarches de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Conformément aux dispositions de l'article 1.2 du présent accord, la CPNE procède à un recensement de l'ensemble des formations afin de les rendre accessible par la VAE. Elle s'assure également de la cohérence de leur positionnement au regard des niveaux de qualifications.

Les demandes de CQP sont examinées par la CPNE. La CPNE détermine le contenu des CQP et leurs modalités de fonctionnement et de financement, au vu d'un dossier comprenant notamment un référentiel d'activité et de certification.

Article 17

Financement d'actions collectives

Les fonds de la professionnalisation ont vocation à financer, dans les limites des dispositions légales et réglementaires en vigueur, non seulement les dispositifs visés dans le présent chapitre, mais également ceux imputables sur ces fonds comme :

- les dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen pour les salaires, charges et frais annexes, dans les limites applicables à la prise en charge des actions de formation ;
- le fonctionnement et la promotion de l'OPTL et de ses représentations régionales ;
- le soutien à l'apprentissage ;
- le tutorat ;
- l'ensemble des missions qui lui sont attribuées par voie législative ou réglementaire.

Article 18

Fixation des modalités de prise en charge par l'OPCA Transports

Au-delà des forfaits définis aux articles 12.4, 13.4 et 23.4 et de leurs modalités d'adaptations prévues par ces mêmes articles, les partenaires sociaux souhaitent, dans le strict respect des prérogatives du conseil d'administration de l'OPCA Transports, que les modalités de prise en charge par ce dernier accompagnent les axes prioritaires définis par le présent et adaptés selon les modalités prévues pour chaque dispositif ou action. Les partenaires sociaux conscients des contraintes pouvant peser sur l'OPCA Transports adapteront en tant que de besoin ces priorités pour permettre le maintien d'un financement des priorités qu'ils ont définies.

Est annexé au présent accord un tableau récapitulatif des montants de prise en charge pour les différents dispositifs et cas de figure. Ces montants peuvent être révisés par décision de l'OPCA Transports après consultation de la CPNE.

CHAPITRE III

PLAN DE FORMATION

Article 19

Rôle des institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer en matière de formation professionnelle et d'emploi. Elles sont consultées sur les orientations de la formation professionnelle en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans le respect des dispositions du code du travail.

Elles contribuent notamment à informer les salariés sur l'évolution prévisible de l'emploi et des qualifications dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport.

Elles le font au regard des résultats des travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et de l'analyse qui en est faite par la CPNE.

Les institutions représentatives du personnel contribuent aussi à informer les salariés des dispositifs de formation auxquels ils peuvent prétendre ainsi que des modalités d'accès, y compris en matière de prise en charge financière.

Le comité d'entreprise ou les institutions représentatives du personnel qui en exercent les missions en matière de formation sont amenés à se prononcer sur le plan annuel de formation de l'entreprise et doivent veiller à sa bonne application.

Afin de leur permettre d'exécuter cette mission dans les meilleures conditions, le chef d'entreprise doit fournir aux institutions représentatives du personnel compétentes toutes les informations dont il dispose et les informer des projets relatifs à la formation professionnelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'entreprise devra procéder à chaque renouvellement des IRP à une information sur les structures de la formation de branche et *a minima*, à l'indication des coordonnées de l'OPCA Transports et de la CPNE (adresse, téléphone, mail et site Internet). Elle devra également communiquer les coordonnées de la représentation régionale de l'OPTL.

Cette information relative aux projets menés en matière de formation professionnelle doit également se faire en direction des délégués syndicaux.

Dans les entreprises assujetties à la réglementation sur le comité d'entreprise ou d'établissement, les délibérations de cette instance sur les projets de l'entreprise doivent porter sur les points suivants :

- différents types de formation et effectifs concernés par catégorie de personnel ;
- moyens pédagogiques utilisés propres à l'entreprise (intra-entreprise) ou extérieurs à celle-ci (interentreprises) ;
- conditions de mise en œuvre des formations assurées sur les lieux de travail ;
- perspectives budgétaires ;
- moyens d'information des salariés sur le plan de formation et sur les modalités d'accès à la formation.

Dans les autres entreprises, ces informations ainsi que celles relatives au bilan des actions de formation réalisées et constitutives du plan de formation peuvent faire l'objet d'un document de synthèse.

D'une façon générale, les représentants des salariés sont une force de proposition par leur participation aux différentes structures institutionnelles et professionnelles, et tiennent un rôle majeur en matière de contrôle et de suivi de la bonne application des programmes de formation au sein des entreprises.

Article 20

Actions du plan de formation

Le plan de formation est le support de la politique de formation de l'entreprise. Il doit avoir pour objectif de permettre aux salariés d'occuper le plus efficacement possible les emplois qui leur sont confiés.

Le plan de formation doit préciser, dans le respect de l'ensemble des principes fixés par la sixième partie du code du travail : « Formation professionnelle tout au long de la vie », la nature des actions de formation telle qu'elle est rappelée ci-dessous, en distinguant les actions :

- d'adaptation des salariés aux postes de travail, et celles liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien des salariés dans l'emploi ;
- de développement des compétences.

Les actions pour assurer l'adaptation au poste de travail, ainsi que celles liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi, sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les frais générés par la participation à ces actions de formation sont pris en charge conformément aux règles en vigueur.

Les actions de développement des compétences, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, peuvent se dérouler hors du temps de travail effectif dans les conditions fixées par le code du travail.

Article 21

Egalité d'accès à la formation professionnelle

21.1. Egalité entre les femmes et les hommes

La formation est un vecteur essentiel de développement de l'égalité entre les femmes et les hommes.

A ce titre, les entreprises doivent définir les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

Cette action des entreprises doit se faire en tenant compte des spécificités des différentes activités du champ conventionnel telles qu'elles peuvent être identifiées dans les indicateurs des tableaux de bord de l'emploi et de la formation professionnelle et dans les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les entreprises doivent mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour faciliter le retour dans l'entreprise :

- des femmes ayant momentanément quitté leur poste de travail au titre d'un congé de maternité ;
- des hommes et des femmes dans la même situation au titre d'un congé parental d'éducation.

Les salariés concernés peuvent à cette occasion bénéficier d'une action de formation ayant pour objectif de leur permettre de retrouver l'emploi qu'ils occupaient précédemment notamment en réalisant un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience, voire en effectuant une action de remise à niveau au titre du droit individuel à la formation.

21.2. Egalité entre les salariés

Les entreprises doivent être particulièrement vigilantes en matière de formation des personnels à temps partiel, lesquels doivent pouvoir bénéficier, s'ils en font la demande et dans la limite des postes disponibles, d'un emploi à temps complet.

Par ailleurs, il est demandé aux entreprises un effort particulier en matière de formation des travailleurs handicapés ou en situation d'inaptitude, lesquels doivent pouvoir bénéficier de toute action de formation leur permettant de demeurer à leur poste et d'évoluer dans leur emploi sans contrainte liée à leur handicap.

Les salariés travaillant selon des horaires décalés doivent avoir un droit égal d'accès à la formation. Pour ce faire, les entreprises doivent rechercher, notamment par un aménagement temporaire de leur activité, les solutions le permettant.

Enfin, tout doit être mis en œuvre pour favoriser le maintien dans leur emploi des salariés âgés, dont le rôle en matière de transmission des connaissances doit être valorisé, notamment au moyen des périodes de professionnalisation, de l'exercice du droit individuel à la formation ou du tutorat.

21.3. Spécificité des petites et moyennes entreprises

Le nombre d'établissements et/ou d'entreprises de petite et moyenne dimensions est particulièrement important dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport comme le montrent les travaux menés par la CPNE depuis de nombreuses années.

Compte tenu du rôle majeur de ces entreprises et établissements sur le plan économique et de l'effectivité de leur participation au développement de l'emploi, compte tenu des difficultés que peuvent rencontrer ces entreprises ou établissements pour mettre en œuvre leurs actions de formation (notamment du fait des dysfonctionnements générés par l'absence des salariés en formation), les partenaires sociaux considèrent essentiel de mettre en place des mesures adaptées à la situation de ces entreprises ou établissements pour que leurs salariés accèdent à la formation professionnelle dans des conditions aussi satisfaisantes que dans les entreprises ou établissements de plus grande dimension.

A cette occasion, ils insistent sur la qualité de l'information sur les dispositifs de formation qu'il convient de faire passer dans ces structures, rappellent que des initiatives ont d'ores et déjà été prises en la matière dans la branche (conseillers à l'emploi et en formation ou conseillers formation en entreprises des organismes professionnels de développement de la formation professionnelle ; délégués régionaux de l'OPCA Transports ; représentation régionale de l'OPTL) et confirment leur attachement à la coordination des interventions de ces acteurs dans les entreprises conformément au principe posé à l'article 7 « Coordination entre les instances » du présent accord.

Plus généralement, les partenaires sociaux soulignent l'importance d'une bonne information des entreprises visées par le présent article par une attention particulière des organismes visés aux articles 3 et 4 du présent accord. Ils demandent notamment à la CPNE et à l'OPCA Transports de réaliser des outils spécifiques en direction de ces entreprises et de leurs salariés.

Article 22

Renforcement des missions de l'encadrement

La mission du personnel d'encadrement en matière de formation professionnelle est essentielle dans les domaines de l'information, de l'accompagnement et de la formation des salariés dans l'entreprise.

Les entreprises doivent tenir compte, dans leurs organisations, de la nécessité, pour le personnel d'encadrement, de pouvoir suivre des actions de formation professionnelle. Elles doivent également rechercher les moyens permettant au personnel d'encadrement de remplir des fonctions d'enseignement dans le cadre des dispositifs en vigueur.

Outre la transmission des savoirs et des connaissances qu'il peut effectuer auprès des autres salariés, le personnel d'encadrement doit veiller à ce que ces derniers aient un accès suffisant à la formation professionnelle notamment au regard de l'évolution de leur emploi, et s'assurer du respect du plan de formation et de la bonne application des différentes mesures de formation auxquelles les salariés ont droit.

Le personnel d'encadrement doit, afin d'exercer au mieux sa fonction auprès des autres salariés, être informé des mesures accessibles aux salariés en matière de formation professionnelle.

Lorsqu'il a des missions étendues en matière d'accompagnement dans le déroulement de la formation des salariés, et notamment lorsqu'il exerce le rôle de tuteur, le personnel d'encadrement bénéficie des valorisations de l'exercice de la fonction tutoriale prévues à l'article 11 du présent accord.

Article 23*Droit individuel à la formation***23.1. Principes généraux**

Tout salarié à temps plein, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée (à l'exclusion des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation) et disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*.

Les droits acquis au titre du droit individuel à la formation peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans dans la limite maximale de 120 heures. Pour les salariés à temps partiel, ce plafond s'applique au prorata de leur durée de travail.

Les salariés employés en contrat de travail à durée déterminée bénéficient du droit individuel à la formation dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur.

Pour l'ouverture du droit individuel à la formation, l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'apprécie au 31 décembre de chaque année ⁽¹⁾.

Dans les 2 mois suivant la fin de chaque exercice civil, tout salarié est informé, sur son bulletin de paie ou sur un document annexe, du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation ; il doit également être informé sur les conditions d'utilisation de ce droit.

Le comité d'entreprise, ou d'établissement ou les institutions représentatives du personnel qui en exercent les missions en matière de formation sont consultés sur la mise en œuvre du droit individuel à la formation :

- bilan pour l'année antérieure et l'année en cours ;
- modalités des informations faites aux salariés.

Un accord conclu au niveau du groupe fixe les conditions dans lesquelles les droits acquis par un salarié au titre DIF dans une entreprise sont transférés vers une autre entreprise du groupe.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur les droits à DIF sont « portables » en cas de rupture du contrat non consécutive à une faute lourde ou à l'échéance du terme du contrat. Les droits ainsi acquis peuvent être mobilisés par l'intéressé :

- lorsqu'il est demandeur d'emploi ;
- dans les 2 ans suivant la reprise d'un nouvel emploi.

Les partenaires sociaux soulignent l'importance de l'information des salariés sur ce droit afin d'en permettre l'exercice.

23.2. Actions prioritaires

Les actions entrant dans le cadre du droit individuel à la formation ont pour priorité d'accompagner le salarié dans la réalisation de son projet professionnel de formation et de lui permettre d'acquérir une qualification ou de perfectionner ses connaissances professionnelles tout en développant son employabilité. Elles sont définies dans les dispositions spécifiques des chapitres VI et VII du présent accord.

23.3. Mise en œuvre du droit individuel à la formation

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai de 1 mois vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Ces actions s'exercent normalement en dehors du temps de travail. En application du présent accord, elles peuvent s'exercer pendant le temps de travail dans les conditions fixées par un accord de groupe ou d'entreprise ou par un accord écrit conclu entre l'employeur et le salarié.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève l'entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions du code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation. La durée de la formation ainsi réalisée est automatiquement déduite par l'employeur des droits à DIF du salarié.

(1) L'accord du 25 novembre 2004, abrogé par le présent accord, a prévu, pour les salariés en remplissant les conditions, une application *pro rata temporis* pour l'année 2004.

Pour 2004, les droits à DIF sur la base d'une activité complète ont été fixés à 14 heures.

23.4. Prise en charge par l'OPCA Transports

Les conditions dans lesquelles les dépenses exposées par les entreprises dans le cadre du droit individuel à la formation sont prises en charge par l'OPCA Transports sur la contribution due au titre de la professionnalisation sont précisées au chapitre V « Contribution des entreprises au financement de la formation » du présent accord.

Article 24

Validation des acquis de l'expérience

Les partenaires sociaux marquent leur volonté de placer la validation des acquis de l'expérience au cœur des dispositifs de formation et de l'encourager par tous les moyens. A ce titre, ils demanderont tant à l'OPCA Transports qu'au gestionnaire de la ressource affectée de promouvoir dans leur communication et dans leurs actions de terrain cette voie.

Les salariés désignés par les organisations représentatives des salariés bénéficient selon les conditions légales et réglementaires d'une autorisation d'absence pour la durée de ces jurys. Les modalités de maintien de leur rémunération et de la prise en charge de leurs frais de déplacement se font selon les règles prévues par l'article 6.1.3 de la convention collective nationale principale.

Le remboursement de ces frais, salaires et charges peut être demandé à l'OPCA Transports sur les fonds de la professionnalisation selon les conditions de l'article 15 du présent accord.

La participation des salariés aux jurys d'examen de tous les certificats de qualification professionnelle établis par la CPNE est prise en charge dans les conditions des accords les ayant institués.

Article 25

Entretien professionnel

25.1. Entretien professionnel biennal

L'entretien professionnel porte sur le projet professionnel du salarié.

Cet entretien doit être distinct de tous autres entretiens comme les entretiens d'évaluation, même s'ils peuvent être réalisés conjointement. Cette distinction doit apparaître clairement sur la convocation à ces entretiens.

Règles générales

a) Objectif/finalités

L'entretien professionnel a pour finalité de permettre au salarié d'élaborer son parcours professionnel et d'être l'acteur de son évolution professionnelle en lui permettant de faire connaître ses souhaits à son employeur ou à son représentant en la matière au regard de ses aptitudes et des besoins de l'entreprise.

Il doit également permettre à l'employeur de faire connaître au salarié ses propres attentes et sa perception des souhaits exprimés au regard des mêmes éléments.

Les conditions de son déroulement doivent permettre à l'entretien professionnel de remplir ses objectifs par une mise en confiance de son bénéficiaire.

b) Public concerné

Tout salarié, après 2 ans d'ancienneté dans la même entreprise ou le même groupe, bénéficie d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise. Cet entretien doit être renouvelé tous les 2 ans.

c) Initiative et périodicité

L'entretien professionnel est réalisé à l'initiative de l'employeur, de son représentant, ou du salarié, au plus tard dans les 2 mois suivant l'acquisition de l'ancienneté ou le deuxième anniversaire de la réalisation du précédent entretien.

Mise en œuvre

a) Préparation et déroulement

Afin de permettre au salarié de se préparer à l'entretien professionnel, une fiche d'information rappelant quelles en sont les finalités, les modalités de mise en œuvre et la portée lui est adressée en même temps que la convocation audit entretien professionnel dans un délai raisonnable afin d'en garantir une bonne préparation.

Le salarié doit également être informé de l'identité du ou des interlocuteurs qu'il aura au cours de l'entretien professionnel, étant rappelé que l'entreprise peut, le cas échéant, se faire assister d'un conseiller extérieur pour faciliter la tenue et le déroulement de cet entretien.

L'entretien doit être assuré par l'employeur lui-même ou à défaut par un responsable hiérarchique dûment mandaté à cet effet.

Le temps passé par le salarié à l'entretien professionnel est pris en compte au titre du temps de travail effectif. L'entretien professionnel doit, dans la mesure du possible, se dérouler pendant les horaires habituels de travail.

Les modalités précises de déroulement de l'entretien professionnel sont définies dans les entreprises, par l'employeur ou son représentant, afin de prendre en compte leurs spécificités ou impératifs d'organisation.

Concernant certaines catégories de personnels telles que les personnes de conduite, les salariés à temps partiel, les salariés en horaire décalé ou les personnes employées aux services de régulation ou planification, l'employeur pourra, après consultation des représentants du personnel, prévoir des modalités particulières de déroulement de l'entretien, sous réserve de respecter la réglementation et les accords collectifs en matière de durée du travail ou de prise des repos.

De la même façon, la formalisation des échanges et du déroulement de l'entretien professionnel est définie par l'entreprise.

L'entretien professionnel doit avoir une durée minimale de 30 minutes pour permettre un véritable débat contradictoire sur les différents thèmes abordés. Le support de formalisation doit faire apparaître ce caractère contradictoire et les positions exprimées par les participants à l'entretien.

b) Thèmes abordés

Seront notamment abordés les points suivants :

- l'information du salarié sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation tout au long de la vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation pouvant permettre au salarié de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, de renforcer sa qualification et de développer ses compétences ;
- l'identification des dispositifs de formation permettant de satisfaire ces objectifs ;
- les conditions de réalisation de la formation pendant ou en dehors du temps de travail et, dans le deuxième cas, les engagements réciproques de l'employeur et du salarié ;
- les possibilités et conditions pour le salarié de mobilisation de son droit individuel à la formation.

Cette démarche est menée en tenant compte des perspectives d'évolution du salarié à court et à moyen termes.

c) Conclusion et propositions d'actions de formation

A l'issue de l'entretien, l'employeur ou son représentant peut, en tenant compte des souhaits exprimés par le salarié, de ses aptitudes, de ses besoins constatés en matière de formation, des formations dont il a antérieurement bénéficié, des priorités fixées par le plan de formation de l'entreprise et des aspirations dont il a fait part, faire une ou des propositions d'action de formation au salarié accompagnées le cas échéant de leurs voies de financement possibles.

A cette occasion, il peut être proposé au salarié d'utiliser tout ou partie de son droit individuel à la formation pour compléter la ou les actions proposées.

En cas de désaccord du salarié, soit du fait de l'absence de propositions, soit sur les propositions qui lui sont faites en matière d'actions de formation professionnelle, les observations des différentes parties sont consignées dans le compte rendu d'entretien, afin de servir de base de travail lors de l'entretien professionnel suivant.

Les propositions d'actions de formation éventuellement faites au salarié au cours ou à l'issue de l'entretien professionnel, de même que les formations souhaitées ou réalisées à la suite de l'entretien professionnel, qu'elles soient diplômantes ou non, peuvent figurer dans le passeport formation du salarié, s'il le souhaite.

Dans tous les cas, l'employeur est invité à tirer les conclusions de l'entretien professionnel pour alimenter une démarche d'anticipation sur les évolutions des emplois et des compétences dans l'entreprise et à les communiquer au salarié.

Information des institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel sont informées des conditions dans lesquelles sont organisés et se déroulent les entretiens professionnels.

Dans les entreprises dont le comité d'entreprise a constitué une commission de la formation, celle-ci est, en outre, conformément aux dispositions de l'article L. 2325-26 du code du travail, chargée d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à l'information de ceux-ci dans le même domaine. Dans ce cadre, cette commission est informée des éléments quantitatifs et statistiques relatifs à la tenue des entretiens, et notamment des formations proposées à l'issue des entretiens.

25.2. Entretien de milieu de carrière

Règles générales

a) Objectif/finalités

L'entretien de milieu de carrière a pour objet d'informer les salariés sur leurs droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, un bilan de compétences ou une action de professionnalisation.

Les conditions de son déroulement doivent permettre à l'entretien de milieu de carrière de remplir ses objectifs par une mise en confiance de son bénéficiaire.

b) Public concerné

Les salariés des entreprises ou groupe d'entreprises employant au moins 50 salariés, dans l'année qui suit leur 45^e anniversaire.

c) Initiative

L'entretien de milieu de carrière est réalisé à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, ou à l'initiative du salarié, au plus tard dans les 10 mois suivant son 45^e anniversaire.

Mise en œuvre

a) Préparation et déroulement

Afin de permettre au salarié de se préparer à l'entretien de milieu de carrière, une fiche d'information rappelant quelles en sont les finalités, les modalités de mise en œuvre et la portée lui est adressée en même temps que la convocation audit entretien dans un délai raisonnable afin d'en garantir une bonne préparation.

Le salarié doit également être informé de l'identité du ou des interlocuteurs qu'il aura au cours de l'entretien de milieu de carrière.

L'entretien doit être assuré par l'employeur lui-même ou à défaut par un responsable hiérarchique dûment mandaté à cet effet.

Le temps passé par le salarié à l'entretien de milieu de carrière est pris en compte au titre du temps de travail effectif. L'entretien de milieu de carrière doit, dans la mesure du possible, se dérouler pendant les horaires habituels de travail.

Les modalités précises de déroulement de l'entretien sont définies dans les entreprises, par l'employeur ou son représentant, afin de prendre en compte leurs spécificités ou impératifs d'organisation.

Concernant certaines catégories de personnels telles que les personnels de conduite, les salariés à temps partiel, les salariés en horaire décalés ou les personnes employées aux services de régulation ou planification, l'employeur pourra, après consultation des représentants du personnel, prévoir des modalités particulières de déroulement de l'entretien, sous réserve de respecter la réglementation et les accords collectifs en matière de durée du travail ou de prise des repos.

De la même façon, la formalisation des échanges et du déroulement de l'entretien de milieu de carrière est définie par l'entreprise après consultation des institutions représentatives du personnel.

L'entretien doit avoir une durée minimale de 30 minutes pour permettre un véritable débat contradictoire sur les différents thèmes abordés. Le support de formalisation doit faire apparaître ce caractère contradictoire et les positions exprimées par les participants à l'entretien.

Cet entretien peut, le cas échéant, être réalisé à l'occasion d'un entretien professionnel. Il devra cependant constituer une étape distincte de cet entretien.

b) Conclusion et propositions d'actions de formation

Conformément aux objectifs de ce dispositif, l'entretien de milieu de carrière peut déboucher, dans les conditions propres à chaque dispositif sur un bilan d'étape professionnel, un bilan de compétences ou une action de professionnalisation.

Information des institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel sont informées des conditions dans lesquelles sont organisés et se déroulent les entretiens de milieu de carrière.

Dans les entreprises dont le comité d'entreprise a constitué une commission de la formation, celle-ci est, en outre, conformément aux dispositions de l'article L. 2325-26 du code du travail, chargée d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à l'information de ceux-ci dans le même domaine. Dans ce cadre, cette commission est informée des éléments quantitatifs et statistiques relatifs à la tenue des entretiens, et notamment des formations proposées à l'issue des entretiens.

Article 26

Bilan d'étape professionnel

Le bilan d'étape professionnel a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié.

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir pour adapter, s'il y a lieu, ce dispositif au regard des dispositions qui résulteront d'un futur accord national interprofessionnel sur ce point.

Article 27

Bilan de compétences

Règles générales

a) Objectif/finalités

Le bilan de compétences doit permettre au salarié d'élaborer un projet professionnel notamment par la réalisation d'actions de formation au titre de la période de professionnalisation. Les conditions de son déroulement doivent permettre au bilan de compétences de remplir ses objectifs par une mise en confiance de son bénéficiaire.

Le bilan de compétences permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation, y compris dans une perspective de réorientation professionnelle.

b) Public prioritaire

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

En outre, un bilan de compétences sera proposé aux salariés remplissant cette même condition d'ancienneté dans l'entreprise, menacés dans leur emploi en raison d'une inaptitude physique ou d'une procédure pour licenciement économique.

c) Initiative

L'accès au bilan de compétences est une démarche individuelle, à l'initiative du salarié.

Néanmoins, l'employeur peut, lorsqu'il l'estime nécessaire, proposer à tout salarié de suivre un bilan de compétences. Dans ce cas, le salarié est libre de refuser la proposition sans que ce refus soit constitutif d'une faute ou d'un motif de licenciement.

Mise en œuvre

a) Déroulement

Le bilan de compétences peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, d'un congé de bilan de compétences, du droit individuel à la formation ou s'inscrire dans une action de formation notamment dans le cadre d'un parcours individuel de formation.

Le bilan de compétences est réalisé par un prestataire spécialisé extérieur agréé. Une convention tripartite doit être signée par le salarié concerné, l'organisme prestataire et soit l'employeur – lorsque le bilan est réalisé dans le cadre du plan de formation –, soit l'organisme paritaire agréé (FONGECIF) – lorsque le bilan est réalisé dans le cadre du congé du bilan de compétences.

Ces conventions tripartites sont établies conformément aux conventions types définies par arrêté ministériel.

L'organisme prestataire de bilans de compétences est tenu d'utiliser, pour les réaliser, des méthodes et des techniques fiables mises en œuvre par des personnels qualifiés dans le respect des dispositions du code du travail.

Le bilan de compétences doit comporter 3 phases :

- une phase préliminaire ou d'information au cours de laquelle le déroulement et les méthodes et techniques utilisées au cours du bilan de compétences doivent être expliqués au salarié de façon à lui permettre de confirmer son engagement dans la démarche et d'identifier ses besoins en matière de formation professionnelle ;
- une phase d'investigation ou de diagnostic au cours de laquelle le salarié peut analyser ses motivations et intérêts (professionnels et personnels) et identifier l'ensemble de ses compétences et aptitudes (professionnelles ou personnelles) afin d'envisager ses possibilités d'évolution professionnelle ;
- une phase de conclusions au cours de laquelle le salarié prend connaissance des résultats de la phase précédente ; on lui communique notamment les facteurs lui permettant de favoriser, ou non, un projet professionnel que celui-ci passe par la réalisation d'actions de formation, ou non. Cette phase de conclusions permet, enfin, au bénéficiaire de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de son projet.

b) Synthèse et suite du bilan de compétences

À l'issue du bilan de compétences, outre les résultats détaillés qui lui ont été communiqués au cours de la troisième phase, le salarié doit se voir remettre par l'organisme prestataire du bilan de compétences un document de synthèse.

Ce document, ainsi que les résultats détaillés, ne peuvent être remis qu'au salarié, sauf si celui-ci autorise leur transmission à un tiers.

Lorsque le projet professionnel du bénéficiaire du bilan de compétences nécessite des actions de formation, celles-ci s'inscrivent dans le cadre de la réglementation générale applicable à la formation professionnelle.

Notamment, sans remettre en cause les objectifs et finalités du bilan de compétences rappelés dans le présent article, il peut être proposé au salarié, à l'issue de son bilan de compétences et au regard de son projet professionnel, d'imputer les actions de formations nécessaires à ce projet sur son droit individuel à la formation.

Les actions de formation souhaitées ou réalisées à la suite du bilan de compétences, quelle qu'en soit la nature, peuvent figurer dans le passeport formation du salarié.

Congé de bilan de compétences

Tout salarié justifiant d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, d'activité en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, peut bénéficier d'un congé de bilan de compétences dont la durée ne peut excéder 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

Les modalités et conditions d'attribution du congé de bilan de compétences au salarié sont fixées par les dispositions légales et réglementaires.

Information des institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel sont informées des conditions dans lesquelles sont organisés et se déroulent les bilans de compétences dans le respect des principes de confidentialité et de secret professionnel propres à ce dispositif.

Un document d'information sur le bilan de compétences sera élaboré dans le cadre de la CPNE.

Article 28

Passeport orientation et formation

La loi du 24 novembre 2009 prévoit l'accès de tous à un passeport orientation et formation.

Le passeport orientation et formation tel que prévu ci-dessus ne doit pas remettre en cause l'utilisation de dispositifs de même nature antérieurement mis en place dans les entreprises.

Sans pour autant le rendre obligatoire, les parties signataires du présent avenant souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport orientation et formation, qui reste sa propriété et dont il a la responsabilité d'utilisation.

Règles générales

a) Objectif/finalités

Le passeport orientation et formation permet à chaque salarié de faire jouer la mobilité interne ou externe dans les meilleures conditions en y recensant l'ensemble des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait des expériences professionnelles, associatives ou citoyennes du salarié.

b) Public concerné

Tout salarié, quels que soient son ancienneté et son statut, peut établir son passeport orientation et formation et demander à son employeur les documents et attestations joignables à ce document.

c) Initiative

Les informations figurant dans le passeport orientation et formation, ou dans une annexe à celui-ci, sont de la seule initiative du salarié, celui-ci étant libre du choix des mentions qu'il souhaite y voir figurer.

Contenu

Le salarié peut notamment faire figurer dans son passeport orientation et formation :

- dans le cadre de sa formation initiale les diplômes et titres ainsi que les aptitudes connaissances et compétences susceptibles de l'aider dans son orientation et son évolution professionnelle ;
- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'entretiens professionnels, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel ;
- les actions de formations prescrites par Pôle emploi ;
- les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
- les expériences professionnelles acquises lors de périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les qualifications, dont les titres, diplômes et CQP, obtenues par la formation ou par la validation des acquis ;
- les habilitations obtenues ;
- le ou les emplois tenus dans le cadre d'un contrat de travail et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités ;
- les activités tutorales exercées.

Le salarié peut également faire figurer en annexe de son passeport orientation et formation :

- les décisions ou les propositions en matière de formation professionnelle consécutives aux entretiens professionnels dont il a bénéficié ;
- les décisions ou les propositions en matière de formation professionnelle consécutives à un bilan de compétences dont il a bénéficié.

Modèle type

Dès lors que le passeport orientation et formation appartient au salarié, celui-ci peut choisir de l'élaborer sur tout support de son choix.

Toutefois, afin de lui conférer un caractère plus normalisé les parties signataires préconisent de retenir par défaut le modèle établi par les partenaires sociaux au niveau professionnel.

Ce modèle peut être adapté pour tenir compte des pratiques particulières d'un secteur d'activité ou d'une entreprise dans les différentes rubriques constitutives du passeport orientation et formation.

Les partenaires sociaux conviennent d'étudier les conditions dans lesquelles un modèle type pourrait être élaboré en CPNE.

Article 29

Entreprises de 20 salariés et plus

Les entreprises de 20 salariés et plus doivent consacrer chaque année une contribution fixée par la loi. A la date de signature du présent accord, cette contribution est fixée à 1,60 % de la masse salariale de l'année de référence au titre de la contribution au financement des actions de formation professionnelle continue.

Cette contribution se répartit, sur cette base, de la façon suivante :

– 0,20 % au titre du congé individuel de formation.

Cette somme doit être versée au fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) dont l'entreprise relève avant le 1^{er} mars de l'année suivant l'année de référence.

– 0,50 % au titre des priorités de formation définies par le présent accord et dans une perspective de développement de la professionnalisation.

Cette somme doit être versée à l'OPCA Transports ; les fonds disponibles doivent être affectés :

a) Aux dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visées au dernier alinéa de l'article 2 du présent accord ;

b) Au financement des actions de formation liées aux contrats et aux périodes de professionnalisation visées aux articles 12 et 13 du présent accord ;

c) Au financement des centres de formation d'apprentis dans les conditions et limites définies à l'article 15 du présent accord ;

d) Au financement des rémunérations, des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement, liés à la réalisation d'actions de formation au titre du droit individuel à la formation définies à l'article 23 du présent accord ;

e) Au financement des actions de préparation et d'exercice des fonctions tutorales visées à l'article 11 du présent accord ;

f) Au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Les dépenses et financements identifiés dans les points a, d et e ci-dessus représentent au maximum 10 % de la contribution de 0,15 % ; le montant des dépenses identifiées dans le point c est fixé dans les articles 34 et 37 du présent accord.

g) Au financement des rémunérations, des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement, liés à la réalisation d'actions de validation des acquis de l'expérience ;

– 0,90 % au titre du plan de formation.

Les entreprises gèrent librement leurs contributions ou peuvent en confier la gestion à l'OPCA Transports.

Les entreprises doivent toutefois obligatoirement verser à l'OPCA Transports la part de financement du FPSPP assise sur cette contribution de 0,90 %.

Entreprises de 10 à 19 salariés

Pour ces entreprises les taux visés plus haut sont ceux fixés par les dispositions réglementaires en vigueur.

Entreprises de 10 à 49 salariés

Pour les entreprises occupant de 10 à moins de 50 salariés, en vertu des dispositions de la loi du 24 novembre 2009, les sommes versées volontairement au titre du plan de formation sont mutualisées dès leur réception et gérées paritairement au sein d'une section financière particulière de l'OPCA Transports.

Article 30

Entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés doivent consacrer chaque année une contribution fixée par la loi. A la date de signature du présent accord, cette contribution est fixée à 0,55 % de la masse salariale de l'année de référence au titre du financement des actions de formation professionnelle continue.

Elle est versée en totalité à l'OPCA Transports. Elle se répartit, sur cette base, de la façon suivante :

– 0,15 % au titre des priorités de formation définies par le présent accord et dans une perspective de développement de la professionnalisation.

Sans préjudice des mesures prises afin d'optimiser les dispositifs nationaux de péréquation traduisant le souci des partenaires sociaux de maintenir une solidarité financière entre les secteurs professionnels en fonction de leur capacité respective à participer à l'insertion professionnelle des jeunes, les fonds disponibles doivent être affectés :

a) Aux dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visées au dernier alinéa de l'article 2 du présent accord ;

b) Au financement des actions de formation liées aux contrats et aux périodes de professionnalisation visées aux articles 12 et 13 du présent accord ;

c) Aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis dans les conditions définies à l'article 15 du présent accord ;

d) Au financement des frais de formation et des rémunérations liés à la réalisation d'actions de formation au titre du droit individuel à la formation définies à l'article 23 du présent accord ;

e) Au financement des actions de préparation et d'exercice des fonctions tutorales visées à l'article 11 du présent accord ;

f) Au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Les dépenses et financements identifiés dans les points a, d et e ci-dessus représentent au maximum 10 % de la contribution de 0,15 % ; le montant des dépenses identifiées dans le point c est fixé dans les articles 34 et 37 du présent accord ;

g) Au financement des rémunérations, des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement, liés à la réalisation d'actions de validation des acquis de l'expérience ;

– 0,40 % au titre du plan de formation.

Cette contribution doit servir à financer les formations légalement et réglementairement imputables dans la limite des plafonds fixés par l'OPCA Transports.

Article 31

Optimisation des collectes à affectation prioritaire

Les sommes collectées par l'OPCA Transports au titre des contributions de professionnalisation et visées aux articles 29 et 30 du présent accord sont mutualisées dès leur réception et affectées en priorité dans l'ordre suivant :

- au financement des prélèvements réglementaires et conventionnels ;
- au financement des contrats et périodes de professionnalisation ;
- aux autres actions pour le solde disponible.

CHAPITRE VI

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AU TRANSPORT ROUTIER DE PERSONNES

Le transport routier de personnes s'entend des activités de transport de voyageurs, des activités de grande remise et des activités de transport sanitaire, selon les codes NAF visés à l'article 1^{er} de la CCNP.

Article 32

Actions de formation prioritaires au titre du droit individuel à la formation

En application des dispositions générales de l'article 23 du présent accord, sont considérées prioritaires au titre du droit individuel à la formation les actions qui s'inscrivent dans un cadre professionnel ou qui sont liées à l'emploi du salarié. Ces actions sont reprises dans une liste établie par la CPNE qui différencie le cas échéant les priorités spécifiques aux DIF des salariés entrant dans la branche.

Les actions énumérées en annexe peuvent être complétées par des actions identifiées dans un accord d'entreprise ou d'établissement dès lors qu'elles s'inscrivent dans le cadre général du chapitre II du présent accord.

Article 33

Priorités des contrats et actions de professionnalisation

Les dispositions spécifiques applicables aux activités du transport routier de personnes en matière de contrats ou actions de professionnalisation considérées prioritaires par les partenaires sociaux au titre de la participation financière de l'OPCA Transports figurent dans un document annexé au présent accord.

Ce document définit pour chaque public (salariés et demandeurs d'emploi) des priorités qui peuvent être modulées selon la catégorie de public.

Article 34

Mise en œuvre des dispositions de l'article 15 relatif au financement de l'apprentissage

Les fonds collectés au titre de la professionnalisation non utilisés sont transférés afin de financer les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

Les conditions de reversement de ces fonds sont fixées par la convention visée à l'article 15.3 du présent accord.

CHAPITRE VII
DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AU TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

Le transport routier de marchandises s'entend des activités du transport routier de marchandises en tant que telles, des activités auxiliaires du transport, de la location de camion avec conducteur, des activités de transport de déménagement, des activités de transport de fonds et de valeurs, des prestations logistiques, selon les codes NAF visés à l'article 1^{er} de la CCNP.

Article 35

Actions de formation prioritaires au titre du droit individuel à la formation

En application des dispositions générales de l'article 23 du présent accord, sont considérées prioritaires au titre du droit individuel à la formation les actions, qui s'inscrivent dans un cadre professionnel ou qui sont liées à l'emploi du salarié. Ces actions sont reprises dans une liste établie par la CPNE qui différencie le cas échéant les priorités spécifiques aux DIF des salariés entrant dans la branche.

Les actions énumérées en annexe peuvent être complétées par des actions identifiées dans un accord d'entreprise ou d'établissement dès lors qu'elles s'inscrivent dans le cadre général du chapitre II du présent accord.

Article 36

Priorités des contrats et actions de professionnalisation

Les dispositions spécifiques applicables au transport routier de marchandises et activités auxiliaires du transport en matière de contrats ou d'actions de professionnalisation considérées prioritaires par les partenaires sociaux au titre de la participation financière de l'OPCA Transports figurent dans un document annexé au présent accord.

Ce document définit pour chaque public (salariés et demandeurs d'emploi) des priorités qui peuvent être modulées selon la catégorie de public.

Article 37

Mise en œuvre des dispositions de l'article 15 relatif au financement de l'apprentissage

Dans le respect des principes et modalités fixés par l'article 15 du présent accord, une somme dont le montant maximal est fixé à 6 % des fonds collectés au titre des contributions obligatoires de professionnalisation est réservée afin de financer les formations transport et logistique de centres de formation d'apprentis.

Si, en fin d'exercice civil, l'OPCA Transports dispose de fonds non utilisés, ceux-ci font l'objet d'un reversement au titre du financement des centres de formation d'apprentis de la branche dans les conditions fixées par la convention de mise en œuvre visée à l'article 15 du présent accord.

CHAPITRE VIII
DISPOSITIONS DIVERSES

Article 38

*Annexe VII de la convention collective nationale des transports routiers
et des activités auxiliaires du transport (CCNTR)*

Le présent accord est intégré dans l'annexe VII de la CCNTR « Dispositions relatives à la formation professionnelle et à l'emploi ».

Il remplace et annule :

- l'accord national sur la formation professionnelle et l'emploi du 5 février 1985 et ses avenants ;
- l'accord national professionnel relatif à la participation au financement de la formation professionnelle continue des entreprises de moins de 10 salariés du 21 avril 1998 ;
- l'accord national relatif à la formation professionnelle et à l'emploi dans les transports routiers et activités auxiliaires du transport du 25 novembre 2004 et ses annexes ;
- le procès-verbal de signature de l'accord du 25 novembre 2004.

L'accord cadre du 20 janvier 1995 relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers « marchandises » et l'accord cadre relatif à la formation obligatoire des conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs du 7 décembre 1999 seront intégrés dans cette même annexe VII.

Article 39

Travaux complémentaires

Dès la signature du présent accord, la CPNE :

- engagera une réflexion sur les différentes formes de tutorat en s'appuyant sur les travaux déjà menés par l'Institut pédagogique des transports et de la logistique, conformément aux débats engagés dans le cadre des états généraux du transport routier de marchandises ;
- procédera à une relecture des accords relatifs aux formations obligatoires visés à l'article 38 du présent accord, afin de définir les conditions de leur transposition dans celui-ci.

Conformément aux orientations prises dans le cadre des états généraux susvisés, un document de présentation de la VAE (modalités de mise en œuvre, financement) sera établi sous l'égide de la CPNE.

Par ailleurs, les partenaires sociaux demandent à l'OPCA Transports de mener une réflexion sur les mesures pouvant être mises en œuvre afin de s'assurer de la bonne application des dispositions de l'article 11 du présent accord relatives à la valorisation de l'exercice de la fonction tutoriale.

Article 40

Portée juridique de l'accord

Les partenaires sociaux considèrent que :

- l'ensemble des dispositions du présent accord portant sur les structures institutionnelles et professionnelles doit avoir pour finalité l'harmonisation, au niveau de la branche, du développement de la politique de la formation professionnelle et de l'emploi ;
- les dispositifs d'accès à la formation professionnelle du présent accord et la nature des actions de formation qu'ils mettent en place (qu'elles soient transversales ou spécifiques) doivent s'inscrire dans une perspective collective de professionnalisation afin de répondre aux besoins des entreprises de la branche dans leur ensemble en leur permettant d'accéder à ces dispositifs dans les mêmes conditions ;
- les mesures en faveur de la formation tout au long de la vie et la sécurisation des parcours professionnels doivent permettre au salarié de devenir un acteur de son évolution professionnelle ;
- les dispositions financières du présent accord doivent prioritairement garantir le respect des équilibres budgétaires au niveau de la branche et permettre, à ce même niveau, une utilisation optimale, par les entreprises du transport, des ressources constituées par leurs participations au financement de la formation professionnelle ;
- les dispositions du présent accord doivent être déclinées et plus particulièrement dans l'accord portant création de l'OPCA transports.

Au regard de ces considérations, les partenaires sociaux donnent un caractère normatif à l'ensemble des dispositions du présent accord auxquelles il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou d'établissement ou de groupe sauf dans un sens plus favorable.

Article 41

Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord entrent en application à compter de la date de sa signature.

Article 42

Commission de suivi de l'accord

Les conditions d'application du présent accord et les difficultés relatives à l'interprétation de ces dispositions sont de la compétence de la CPNE.

Article 43

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 1^{er} février 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

SOCLE DE CONNAISSANCES ET DE COMPÉTENCES ET FORMATIONS D'ACCÈS AUX MÉTIERS DU TRANSPORT ET DE LA LOGISTIQUE

En application de l'article 9 de l'accord du 1^{er} février 2011, la CPNE a déterminé la liste suivante de formations nécessaires pour l'exercice de l'un des métiers du transport et de la logistique du fait de textes législatifs, réglementaires, conventionnels ou paritaires :

- permis de conduire et formation minimale obligatoire (décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007) ;
- formation initiale principale et complémentaire des coursiers (avenant n° 94 à la CCNA 1 du 13 décembre 2005) ;
- formation des conducteurs accompagnateurs de personnes à mobilité réduite (accord du 7 juillet 2009) ;
- formation d'auxiliaire ambulancier et diplôme d'Etat d'ambulancier (décret du 31 août 2007) ;
- certificats de qualification professionnelle (CQP) des personnels de transports de fonds et valeurs (accord national du 5 mars 1991) ;
- certificats d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES) (recommandation CNAM) ;
- formation obligatoire « grande remise ».

ANNEXE II

FORMATION DES TUTEURS

Public

Tout salarié d'entreprise justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans, dont 2 ans dans un emploi de niveau de qualification au moins égal à celui de l'emploi pour lequel il exerce la fonction de tuteur ;

Tuteurs de stage ;

Maîtres d'apprentissage, amenés à accompagner des jeunes ou des adultes en formation en entreprise dans le cadre de l'alternance ou des contrats de professionnalisation.

Objectifs généraux

Cette formation a pour objectif de développer les compétences relationnelles, pédagogiques et techniques des tuteurs ou maîtres d'apprentissage.

A l'issue de la formation, les participants seront capables :

- d'identifier leur rôle de tuteur au sein du dispositif de formation et des divers acteurs ;
- d'analyser leurs pratiques professionnelles ;
- d'accueillir, d'accompagner, de former et d'évaluer des stagiaires en entreprise.

Contenu

1. Missions du tuteur

Rôle, activité et responsabilité dans le cadre d'une formation en alternance.

Le dispositif de formation : les acteurs (centre de formation/stagiaire/entreprise), les divers liens et échanges à développer.

2. Public en formation

Caractéristiques du public, la relation entre le projet professionnel et les activités professionnelles, la motivation et profils d'apprentissage.

3. Intégration des stagiaires en entreprise

L'accueil, la présentation de l'entreprise et des professionnels, des postes de travail, des règles de sécurité, les facteurs d'intégration et de rejet.

4. Formation en situation de travail

Les compétences professionnelles à développer chez les stagiaires : analyse des activités sur un poste de travail, repères par rapport aux référentiels de diplôme ou de certification.

Éléments de pédagogie pour guider les stagiaires dans leur apprentissage : méthodes et outils pédagogiques.

La progression pédagogique pour développer les compétences professionnelles.

La définition du parcours du stagiaire (projet de formation, formulation des objectifs, des moyens mis à disposition, des modalités de suivi et d'évaluation).

5. Accompagnement et suivi des stagiaires

Les outils d'accompagnement et de suivi développés et mis en place entre le centre de formation et l'entreprise (carnet de liaison...).

Le diagnostic des difficultés des stagiaires, les moyens à mettre en œuvre pour y remédier.

6. Evaluation

Les différents modalités et documents d'évaluation.

Méthode de travail

Analyse de pratiques professionnelles et échanges collectifs, mises en situations pédagogiques, apports théoriques.

Travaux individuels et collectifs.

Formation-action, alternance.

Durée

2 jours (14 heures).

Déroulement

Journée J1 :

Appropriation des concepts, de la réglementation, des règles d'organisation et des responsabilités du tuteur : maître d'apprentissage, études de cas et échanges de pratiques professionnelles.

Journée J2 :

Analyse des documents de suivi des stagiaires et apprentis, approfondissement des sujets traités au cours de la première journée, échanges de pratiques professionnelles et bilan : les stratégies à développer dans le cadre du tutorat en entreprise.

Validation

Attestation de formation.

ANNEXE III

CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION (FORMATIONS PRIORITAIRES ET DURÉES MAXIMALES)

Transport de marchandises

FORMATION	DURÉE de la formation	DURÉE DU CONTRAT ou de l'action de professionnalisation
Diplômes du ministère de l'éducation nationale préparés en alternance		
Niveau V		
CAP conducteur routier marchandises (CRM) en 1 an	735 h	12 mois
CAP conducteur routier marchandises (CRM) en 2 ans	1 050 h	24 mois
CAP maintenance des véhicules automobiles option B « Véhicules industriels »	1 260 h	24 mois
CAP conducteur livreur marchandises	1 050h	24 mois
CAP déménageur sur VUL	1 050 h	24 mois
CAP agent d'entreposage et de messagerie	1 050 h	24 mois
Niveau IV		
Bac pro logistique	1 350 h	24 mois
Bac pro transports	1 350 h	24 mois
Bac pro maintenance	1 350 h	24 mois
Bac pro conducteur transport routier marchandises (CTRM)	1 850 h	Contrat CDI
Niveau III		
BTS transport	1 100 h	24 mois
DUT gestion logistique et transport	1 440 h	24 mois
Diplôme universitaire de logistique (DUL)	1 000 h	24 mois
Titres professionnels transport et logistique du ministère chargé de l'emploi préparés en alternance		
Niveau V		
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur	385 h	9 mois
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur + permis E (C) + modules complémentaires	490 h	9 mois
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur et tous véhicules	665h	16 mois
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur tous véhicules	280 h	9 mois
Conducteur(trice) livreur(se) sur véhicule utilitaire léger	315 h	6 mois
Assistant(e) d'exploitation en transport routier de marchandises	507 h	12 mois
Agent(e) magasinier(ère)	665 h	12 mois
Préparateur(trice) de commandes en entrepôt	280 h	6 mois
Cariste d'entrepôt	280 h	6 mois
Niveau IV		
Technicien(ne) d'exploitation en transport terrestre de marchandises	1244 h	24 mois
Technicien(ne) en logistique d'entreposage	770 h	12 mois

FORMATION	DURÉE de la formation	DURÉE DU CONTRAT ou de l'action de professionnalisation
Niveau III		
Technicien(ne) supérieur(e) en transport logistique option transports terrestres ou option transitaire aérien et maritime	854 h	12 mois
Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique (TSMEL)	1066 h	24 mois
Agent supérieur en transport maritime, portuaire en activités connexes	1345 h	24 mois
Niveau II		
Ecole supérieure des transports (EST)		
Responsable du transport et de la logistique	718 h	24 mois
Ecole européenne des transports (EET)		
Responsable du transport multimodal et des activités associées	1300 h	24 mois
Institut européen de logistique (IEL)		
Responsable d'unité logistique	1400 h	24 mois
Niveau II		
Institut supérieur du transport et de la logistique internationale (ISTELI)		
Responsable de production transport logistique	875 h	12 mois
CERELOG		
Responsable en logistique	1204 h	24 mois
Niveau I		
Institut supérieur du transport et de la logistique internationale (ISTELI)		
Manager transport logistique et commerce international	1200 h	24 mois
Autres titres et diplômes		
Technicien supérieur en maintenance de véhicules industriels (Promotrans)	1658 h	24 mois
Licence professionnelle « logistique »	550 h	12 mois
Formations autres		
Permis C + FIMO	296 h	6 mois
Permis C + FIMO + 2 modules	366 h	6 mois
Permis C + permis E (C) + FIMO	436 h	6 mois
Permis (E)C + FIMO	296 h	6 mois
Permis (E)C + FIMO + 2 modules	366 h	6 mois
Conducteur certifié en déménagement sur porteur	671 h	9 mois
Déménageur conducteur routier + TP conducteur sur porteur (ou permis + FIMO) + modules	630 h	9 mois
Commercial transport logistique	880 h	12 mois
Technicien du transport logistique	1244 h	24 mois
Technicien d'exploitation en transport routier	819 h	15 mois
Technicien de gestion de parc	900 h	12 mois
Ouvrier déménageur	234 h	6 mois
Ouvrier d'entretien véhicules industriels	455 h	12 mois
Préparateur de commandes	350 h	6 mois
Magasinier vendeur polyvalent	414 h	6 mois

FORMATION	DURÉE de la formation	DURÉE DU CONTRAT ou de l'action de professionnalisation
Modules complémentaires		
Transport sous température dirigée		
Rôle commercial du conducteur		
Matières dangereuses		
CACES cariste		
CACES grue auxiliaire levage		
CACES conduite d'engins de chantier		

Transport de personnes

FORMATION	DURÉE de la formation	DURÉE DU CONTRAT ou de l'action de professionnalisation
Diplômes du ministère de l'éducation nationale préparés en alternance		
Niveau V		
CAP maintenance des véhicules automobiles option B « véhicules industriels »	1260 h	24 mois
CAP agent d'accueil et de conduite routière-transport de voyageurs	1035 h	24 mois
Niveau IV		
BAC pro maintenance	1350 h	24 mois
Niveau III		
BTS transport	1100 h	24 mois
DUT gestion logistique et transport	1440 h	24 mois
Niveau II		
Licence professionnelle transport de voyageurs	590 h	12 mois
Niveau I		
DESS transports urbains régionaux	400 h	12 mois
DESS transports, territoires, environnement	310 h + stage	12 mois
DEA transport	600 h	24 mois
Mastère spécialisé en systèmes intelligents de transport	590 h	14 mois
Titres professionnels transport et logistique du ministère chargé de l'emploi préparés en alternance		
Niveau V		
TP conducteur routier interurbain + CCS tourisme + modules	665 h	14 mois
TP de conducteur du transport routier interurbain de voyageurs (ex-filière 138)	420 h	9 mois
TP de conducteur du transport routier interurbain (ex-filière 138) + permis E (D)	490 h	9 mois
TP agent commercial et de conduite en transport routier urbain de voyageurs (ex-CFP 2000)	385 h	9 mois
TP M 138 + CFP 2000	805 h	16 mois
TP agent de médiation information services (AMIS)	455 h	18 mois
Niveau III		
TP technicien supérieur en transport de personnes	1 253 h	15 mois
Niveau II		
Ecole supérieure des transports (EST)		
Responsable du transport et de la logistique	718 h	24 mois

FORMATION	DURÉE de la formation	DURÉE DU CONTRAT ou de l'action de professionnalisation
Ecole européenne des transports (EET)		
Responsable du transport multimodal et des activités associées	1 300 h	24 mois
Ecole nationale supérieure en transport de voyageurs (ENSTV)		
Responsable de production transport de personnes	1 300 h	24 mois
Formations autres		
CCS tourisme + 3 modules	245 h	6 mois
Permis D + FIMO	280 h	6 mois
Permis D + FIMO + 2 modules	350 h	6 mois
Technicien de gestion de parc	900 h	6 mois
Ambulancier B DEA	630 h	12 mois
Modules complémentaires		
Permis ED		
Conduite en montagne		
Rôle commercial		
Conducteur de tourisme		
Expression orale		
Relation conducteurs élèves		
Gestion des conflits		
Sécurité dans les transports scolaires		
Transport occasionnel		
Hygiène et sécurité		
Conduite économique et rationnelle		
Billettique		
Préprofessionnalisation		

ANNEXE IV

PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION (FORMATIONS PRIORITAIRES)

1. Dans le respect des durées minimales et conditions d'ancienneté de l'article 6
Titres, diplômes, certificats des formations mentionnées à l'annexe III.

2. Sans condition d'ancienneté et de durée minimale

Formations suivantes de l'annexe I :

- conducteur accompagnateur de personnes à mobilité réduite ;
- formation initiale des coursiers ;
- formation obligatoire « grande remise ».

ANNEXE V

CAHIER DES CHARGES POUR LES REVERSEMENTS DE LA PROFESSIONNALISATION SUR L'APPRENTISSAGE

Peuvent prétendre au reversement des fonds de la professionnalisation les centres de formation d'apprentis :

- ayant présenté une demande préalable à la CPNE, demande qui doit faire l'objet d'un accord express de la CPNE ;
- ayant retourné dans les délais fixés la totalité des documents exigés :
 - début d'année : tableau des effectifs, copie des contrats et budget prévisionnel ;
 - fin du premier semestre : comptes certifiés, avis du conseil de perfectionnement sur l'utilisation des fonds ;
- acceptant de répondre aux demandes de précision de l'OPCA ;
- formant pour des entreprises du champ de la CCNTR, aux titres et diplômes suivants.

Diplômes du ministère de l'éducation nationale

Niveau V

CAP conducteur routier de marchandises en 1 an.
CAP conducteur routier de marchandises en 2 ans.
CAP maintenance des véhicules automobiles option B « Véhicules industriels ».
CAP conducteur livreur marchandises.
CAP déménageur.
CAP agent d'entrepôt et de messagerie.

Niveau IV

Bac pro transport.
Bac pro logistique.
Bac pro maintenance.
Bac pro conducteur transport routier marchandises.

Niveau III

Brevet de technicien supérieur (BTS) transport.
Brevet de technicien supérieur (BTS) maintenance véhicules industriels.
Diplôme universitaire de technologie (DUT) gestion logistique et transport.
Diplôme universitaire de logistique (DUL).

Niveau II

Licence professionnelle transport de voyageurs.
Licence professionnelle gestion des opérations logistiques.

Titres professionnels transport et logistique du ministère du travail

Niveau V

Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur (ex-filière 128).
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur tous véhicules.
Filière M 128 + M 148.
Conducteur(trice) livreur(euse) sur véhicule utilitaire léger.
Assistant(e) d'exploitation en transports routiers de marchandises.
Agent(e) magasinier(ère).
Préparateur(trice) de commandes en entrepôt.
Cariste d'entrepôt.

Niveau IV

Technicien(ne) d'exploitation en transport terrestre de marchandises.

Technicien(ne) en logistique d'entreposage.

Niveau III

Technicien(ne) supérieur(e) en transport logistique (ISTELI).

Technicien(e) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique (TSMEL).

Titres privés

Niveau III

Technicien supérieur MAVI.

Agent supérieur en transport maritime, portuaire et activités connexes.

Technicien supérieur de maintenance de véhicules industriels.

Niveau II

Responsable en logistique (CERELOG).

Responsable du transport et de la logistique (EST).

Responsable du transport multimodal et des activités associées (EET).

Responsable d'unité logistique (IEL).

ANNEXE VI
DIF (ACTIONS PRIORITAIRES)

1. Transport routier de marchandises

A. – Cas général. – Actions de formation prioritaires au titre du DIF

Formation initiale minimale obligatoire, permis et CACES dès lors qu'ils s'inscrivent dans une démarche de promotion ou d'accès à un niveau de qualification supérieur ou de mutation demandée par le salarié.

Stages de reconstitution de points.

Formation liée à la sûreté et la sécurité du fret, à la manipulation de matériel de levage et aux règles d'arrimage.

Prévention ou gestion des tensions ou conflits avec la clientèle ou avec les autres usagers de la route.

Initiation aux langues étrangères, ou de leur perfectionnement, pour une pratique en rapport avec l'activité professionnelle.

Amélioration du comportement relationnel, de la communication, et de la pédagogie adaptée à l'animation d'une réunion.

Secouriste et sauveteur du travail.

Formation de formateur et de tuteur.

Conseiller à la sécurité.

Sensibilisation aux risques d'inaptitude et à leur prévention.

Formation à l'éco-conduite et à la prise en compte des problématiques environnementales.

Formation à la conduite en situation difficile.

Formation au management et à l'encadrement d'équipe(s).

Développement des compétences informatiques et bureautiques en rapport avec l'activité professionnelle.

Développement des compétences personnelles (culture générale, économique et sociale, prise de parole en public).

Formation aux nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Perfectionnement aux techniques de sécurité pour les métiers du transport de fonds et valeurs.

Adaptation à un nouveau poste de travail auquel est affecté le salarié sur sa demande.

Bilan de compétences.

Validation des acquis de l'expérience.

B. – Salariés entrant dans la profession

Actions de formation prioritaires au titre du DIF portable

Formation initiale minimale obligatoire dès lors qu'elles s'inscrivent dans une démarche de promotion ou d'accès à un niveau de qualification supérieur ou de mutation demandée par le salarié.

Formation liée à la sûreté du fret à la manipulation de matériel de levage et aux règles d'arrimage.

Initiation aux langues étrangères, ou de leur perfectionnement, pour une pratique en rapport avec l'activité professionnelle.

Secouriste et sauveteur du travail.

Formation à l'éco-conduite et à la prise en compte des problématiques environnementales.

Formation au management et à l'encadrement d'équipe(s).

Développement des compétences informatiques et bureautiques en rapport avec l'activité professionnelle.

Formation aux nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Validation des acquis de l'expérience.

2. Transport de personnes

A. – Cas général. – Actions de formation prioritaires au titre du DIF

Stages de reconstitution de points.

Action de prévention ou de gestion des tensions ou conflits avec la clientèle ou avec les autres usagers de la route.

Action d'initiation aux langues étrangères, ou de leur perfectionnement, pour une pratique en rapport avec l'activité professionnelle.

Action d'amélioration du comportement relationnel, de la communication, et de la pédagogie.

Action de sensibilisation et d'information pour une meilleure hygiène de vie (hypovigilance, mal de dos, ergonomie).

Action de sensibilisation aux risques d'inaptitude et à leur prévention.

Formation de conducteur accompagnateur de personnes à mobilité réduite.

Formation de secouriste et sauveteur du travail.

Action de formation à la sécurité (gestion du risque accident, prévention, secourisme).

Action de formation à l'éco-conduite et à la prise en compte de la dimension environnementale.

Action de formation au management et à l'encadrement d'équipe(s).

Action de développement des compétences informatiques et bureautiques en rapport avec l'activité professionnelle.

Action de développement des compétences personnelles (culture générale, économique et sociale, prise de parole en public) et de validation des acquis de l'expérience.

B. – Salariés entrant dans la profession

Actions de formation prioritaires au titre du DIF portable

Pour les conducteurs : FCO passerelle, langues, secourisme, geste et posture, gestion du stress bureautique/informatique, intégration dans l'entreprise.

Pour la maintenance : gestion du stress, geste et posture, secourisme, FCO.

Pour les employés : *idem* que pour la maintenance + bureautique/informatique.

Pour les cadres : formation transversales, management, communication.

ANNEXE VII

CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION (FORFAITS HORAIRES DE PRISE EN CHARGE)

Titres, diplômes de conducteurs de véhicules lourds : 14,50 €/heure.

Autres formations de conducteurs de véhicules lourds : 13,00 €/heure.

Sections transport et logistique autres que formation de conducteurs de véhicules lourds : 10,50 €/heure.

Autres actions : 7,50 €/heure.

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° 2011/17

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Exploitations agricoles (Drôme) : avenant n° 118 du 20 janvier 2011	139
Exploitations agricoles (Gironde) : avenant n° 20 du 21 janvier 2011	147
Exploitations agricoles de polyculture, de cultures spécialisées, d'élevages, d'élevages spécialisés et des CUMA (Corrèze [salariés non cadres]) : avenant n° 1 du 21 septembre 2010 à l'accord du 11 décembre 2009 relatif à la prévoyance.....	151
Exploitations et entreprises agricoles de l'horticulture, pépinières, arboriculture, production de fruits et de champignons (Calvados) : avenant n° 38 du 22 juin 2010.....	153
Exploitations et entreprises de travaux agricoles et CUMA (Ardèche) : avenant n° 54 du 17 janvier 2011 à la convention collective.....	154

Convention collective

IDCC : 9261. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES**
(Drôme)

(22 janvier 1970)

(Etendue par arrêté du 11 février 1971,
Journal officiel du 3 mars 1971)

AVENANT N° 118 DU 20 JANVIER 2011

NOR : AGRS1197055M
IDCC : 9261

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Drôme ;

Les entrepreneurs des territoires Drôme-Ardèche ;

La fédération départementale des CUMA,

D'un part, et

La FGTA FO ;

La FGA CFDT ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les articles suivants de la convention collective sont modifiés :

A l'article 3 « Apprentis », la référence au code du travail est modifiée comme suit : « (...) conformément aux dispositions du livre II de la partie VI du code du travail. »

A l'article 5 « Durée », la référence au code du travail est modifiée comme suit : « (sous réserve des dispositions de l'article L. 2222-4.) ».

A l'article 6 « Révision et dénonciation », la référence : « au chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » est remplacée par : « le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ».

A l'article 7 « Procédure convention de conciliation et d'interprétation » :

– dans le titre, les mots : « et d'interprétation » sont supprimés ;

– la référence : « au chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles ou son représentant » est remplacée par : « le DIRECCTE ou son représentant » ;

– au septième alinéa, les mots : « sera saisie » sont remplacés par les mots : « pourra être saisie ».

A l'article 9 « Procédure conventionnelle de conciliation des conflits individuels », au premier alinéa, le membre de phrase : « qui n'ont pu être réglés par le chef du SDITEPSA ou son représentant » est supprimé.

L'article 10 « Liberté syndicale et d'opinion » devient l'article 10 *bis*.

Le nouvel article 10 est rédigé comme suit :

« Article 10

Discriminations

Aucune personne ne peut faire l'objet de mesures discriminatoires, directes ou indirectes, en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou

une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son appartenance à un mouvement philosophique ou familial, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Aucune personne ne peut faire l'objet de mesures discriminatoires, directes ou indirectes, en raison de l'exercice normal du droit de grève, pour avoir subi ou refusé de subir du harcèlement moral ou sexuel, ou pour avoir relaté des faits de discrimination ou de harcèlement.

Cette interdiction de discrimination concerne en particulier le recrutement, l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, l'affectation, la qualification, la classification, la promotion professionnelle, la mutation, le renouvellement de contrat, la rémunération, la formation, le reclassement, les sanctions, le licenciement.

Cette interdiction de discrimination ne fait pas obstacle aux différences de traitement dans les cas prévus par la loi aux articles L. 1133-1 et suivants du code du travail. ».

A l'article 10 *bis* « Liberté syndicale et d'opinion » :

- au premier alinéa, la référence au code du travail est modifiée comme suit : « en vertu des dispositions de la deuxième partie du code du travail » ;
- au début du deuxième alinéa, est ajouté le membre de phrase : « Aucun salarié ne doit subir de discrimination, conformément aux articles L. 1132-1 et suivants du code du travail. ».

A l'article 12 « Délégués syndicaux », la référence au chef du SDITEPSA est remplacée par : « à la section agricole d'inspection du travail ».

A l'article 13 « Délégués du personnel », la référence au code du travail est modifiée comme suit : « Conformément aux dispositions de l'article L. 2312-4 du code du travail. ».

A l'article 15 « Formation professionnelle et perfectionnement », premier alinéa, la référence au code du travail est modifiée comme suit : « et notamment les dispositions de la 6^e partie des dispositions légales et réglementaires du code du travail relative à la formation professionnelle tout au long de la vie ».

A l'article 17 « Régime de retraite complémentaire et de prévoyance », dans le titre, les mots : « et de prévoyance » sont supprimés.

A l'article 20 « Salariés saisonniers occasionnels, salariés en contrat à durée déterminée, salariés à temps partiel, salariés à la tâche » :

- le premier alinéa est supprimé ;
- l'article du code du travail est recodifié ;
- « Travail à temps partiel », à la fin de la première phrase, est inséré : « (art. L. 3123-1 du code du travail) ».

A l'article 22 « Prêt de main-d'œuvre et marchandage », la référence au code du travail est modifiée comme suit : « (art. L. 8231-1 à L. 8243-2 du code du travail) et (1^{re} partie, livre II, titre V, chapitre I^{er} du code du travail) ».

A l'article 24 « Période d'essai », le *a* « Contrat à durée indéterminée » est modifié comme suit :

« Il est fait application de l'article L. 1221-19 du code du travail. Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est de 2 mois, pour les ouvriers et employés.

Pendant la période d'essai, conformément aux dispositions de l'article L. 1221-25 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu par l'employeur, sous réserve d'un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures, en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures, entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Pendant la durée du préavis, il sera accordé aux salariés dont la période d'essai est rompue du fait de l'employeur, 1 heure payée par jour ouvrable pour leur permettre de rechercher un emploi.

La répartition de ces heures sera effectuée, à défaut d'accord entre les parties, moitié au choix du salarié, moitié au choix de l'employeur.

Pendant la période d'essai, conformément aux dispositions de l'article L. 1221-26 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée peut également être rompu par le salarié, sous réserve d'un délai de prévenance de :

- 24 heures, en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures, au-delà de 8 jours de présence. »

Le *b* « Contrat à durée déterminée » est modifié comme suit :

- au troisième alinéa : l'« Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations » est remplacée par sa nouvelle dénomination : « Office français de l'immigration et de l'intégration » ;
- les quatrième, cinquième et sixième alinéas sont rédigés comme suit :

« Pendant la période d'essai, conformément aux dispositions de l'article L. 1221-25 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée stipulant une période d'essai de moins de 1 semaine peut être rompu par l'employeur, sans délai de prévenance.

Pendant la période d'essai, conformément aux dispositions de ce même article du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine peut être rompu par l'employeur, sous réserve d'un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures, en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures, entre 8 jours et 1 mois de présence.

Pendant la période d'essai, conformément aux dispositions de l'article L. 1221-26 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée peut également être rompu par le salarié, sous réserve d'un délai de prévenance de :

- 24 heures, en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures, au-delà de 8 jours de présence. »

A l'article 26 « Salaires et date d'effet de la révision périodique des salaires », « Procédure et périodicité de révision des salaires », le premier alinéa est rédigé comme suit :

« La commission mixte se réunit, à la demande de l'un de ses membres, une fois par an au mois de janvier pour négocier. »

L'article 27 « Salaires des jeunes travailleurs et égalité professionnelle » est ainsi rédigé :

« Le salaire minimum applicable aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans est fixé comme suit par rapport à celui applicable aux salariés adultes :

- avant 17 ans : 80 % du salaire conventionnel ;
- de 17 à 18 ans : 90 % du salaire conventionnel.

Conformément à l'article D. 3231-3 du code du travail, cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité.

Toutefois, à égalité de qualification professionnelle ou de travail, les jeunes travailleurs de moins de 18 ans percevront le même salaire que le salarié adulte. »

A l'article 28 « Rémunération des apprentis », la référence au code du travail est modifiée comme suit :

- au premier alinéa : « selon les dispositions des articles D. 6222-26 et D. 6222-27 du code du travail » ;
- au dernier alinéa : « articles D. 6222-28, D. 6222-29, D. 6222-30, D. 6222-33, D. 6222-54 du code du travail ».

L'article 34 « Périodicité des règlements de salaire » est ainsi rédigé :

« Le salaire est versé une fois par mois avec possibilité de versement d'acompte.

La paie sera remise à date fixe, et en cas de rupture du contrat de travail, au moment de cette rupture. »

A l'article 35 « Bulletin de paie », la référence au code du travail est modifiée comme suit : « conforme aux articles R. 3243-1 et suivants du code du travail ».

A l'article 37.1 « Contrôle a posteriori de la durée du travail », dans la dernière phrase du premier alinéa, les termes : « à compter de l'année civile » sont remplacés par : « à compter de la fin de l'année civile ».

A l'article 37.2 « Contrat de travail à temps partiel, contrat de travail intermittent », premier alinéa, la référence au code du travail est modifiée comme suit : « conformément aux dispositions des articles L. 3123-1 du code du travail. » ;

Le deuxième alinéa est rédigé comme suit :

« 2. Concernant le contrat de travail intermittent, il est fait application des dispositions de l'article 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles. »

A l'article 40 « Equivalence. – Période d'astreinte » :

- le mot du titre : « équivalence » est supprimé ;
- les trois premiers alinéas sont supprimés ;
- il est ajouté au début du dernier alinéa, le membre de phrase : « conformément aux dispositions de l'article L. 713-5 du code rural, ».

A l'article 42 « Repos hebdomadaire », le premier alinéa est ainsi rédigé :

« Chaque semaine, le salarié a droit à un jour de repos à prendre le dimanche. Ce repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auquel s'ajoute le repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives (art. L. 714-1 du code rural). »

Au dixième alinéa, la référence au « chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » est remplacée par : « l'inspecteur du travail ».

A l'article 43 « Rémunération du travail du dimanche et des jours fériés », la référence au code du travail est ainsi modifiée :

- au premier alinéa : « Conformément aux articles L. 3133-4 à L. 3133-6 et D. 3133-1 du code du travail » ;
- au deuxième alinéa : « Sous réserve des dispositions des articles L. 3133-7 et suivants du code du travail relatifs à la journée de solidarité, visés par l'article L. 3133-1 du code du travail ».

A l'article 44 « Congés annuels payés », au début du premier alinéa, est inséré le membre de phrase : « Conformément à l'article L. 3141-3 du code du travail ».

Au premier alinéa, les termes : « équivalent à un minimum de 1 mois de travail effectif » sont remplacés par : « équivalent à un minimum de 10 jours de travail effectif ».

La deuxième phrase du quatrième alinéa est rédigée comme suit :

« Les périodes de congé payé, les périodes légales de repos des femmes en couches, les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé sous les drapeaux à titre quelconque et l'ensemble des périodes de suspension du contrat pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, dans la limite de 1 an sont considérées comme périodes de travail effectif. »

Au septième alinéa, les mots : « des bénéficiaires » sont remplacés par : « par les bénéficiaires ».

Au quatorzième alinéa, après le membre de phrase : « vacances scolaires d'été », les mots : « chefs de famille » sont remplacés par : « salariés ».

A l'article 47 « Congés de maternité », à la fin du premier alinéa, le mot : « délivrance » est remplacé par : « accouchement ».

A l'article 48 *bis* « Congés spéciaux pour événements familiaux », au début du premier alinéa, le mot : « ouvriers » est remplacé par : « salariés ».

Au cinquième alinéa, après les mots : « décès du conjoint », est ajouté : « (mariage ou Pacs) ».

Au premier alinéa concernant le congé de paternité, après le membre de phrase : « Après la naissance de son enfant » est inséré : « ou en cas de placement en vue de l'adoption de l'enfant » et les mots : « père salarié » sont remplacés par : « conjoint salarié ».

Au deuxième alinéa, est inséré en début de phrase la mention : « Sauf naissance prématurée. »

A l'article 50 « Absences particulières », dans le *a* « Maladie et accident », le premier alinéa est supprimé.

Au dernier alinéa du *c* « Appel de préparation à la défense nationale et congé des réservistes », la référence au code du travail est modifiée comme suit : « articles L. 3142-65 et suivants du code du travail ».

A l'article 51 « Réintégration et priorité d'embauche », 1 « Maladie et accident de trajet », les *a* et *b* sont supprimés.

A la fin de la dernière phrase du dernier alinéa, la référence à l'article 51 est supprimée.

Au premier alinéa du 2 « Maladies professionnelles et accidents du travail », la référence au code du travail est modifiée comme suit : « articles L. 1226-7 et suivants du code du travail et R. 717-13 du code rural ».

Dans la première phrase du 5 « Licenciement pour cas de force majeure et licenciement pour motif économique », le membre de phrase : « ainsi que les salariés bénéficiant de la permanence de l'emploi, licenciés pour cas de force majeure, » est supprimé.

A l'article 52 « Garantie de salaire en cas de maladie ou d'accident », avant le premier alinéa est inséré : « 1. Complément de rémunération versé par l'employeur ».

Au premier alinéa « 3 ans » est remplacé par : « 1 an ».

Au sixième alinéa, le membre de phrase : « à compter du 11^e jour d'absence » est remplacé par : « à compter du 8^e jour d'absence ».

Il est inséré un 2 ainsi rédigé :

« 2. Garanties complémentaires résultant de l'application de l'accord régional du 6 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes.

Il est fait application des dispositions de l'accord régional du 6 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes, rappelées ci-dessous :

a) Garantie incapacité temporaire de travail

A l'issue de la période donnant lieu au versement du complément de rémunération par l'employeur (cf. art. 52 de la présente convention), le salarié bénéficiera de la garantie incapacité temporaire de travail.

En effet, sauf dispositions plus avantageuses pouvant bénéficier aux salariés, après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident, le salarié bénéficiera d'une indemnité journalière égale à 15 % du salaire journalier de référence, versée pour chaque jour d'absence intervenant après le dernier jour d'absence ayant donné lieu au complément de rémunération par l'employeur, prévu à l'article 52 de la présente convention et ce jusqu'à la reprise du travail et au plus tard jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Le versement de l'indemnité journalière intervient à condition pour le salarié :

- d'avoir justifié par certificat médical dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la mutualité sociale agricole (MSA) ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne.

Lors d'un nouvel arrêt de travail intervenant alors que le salarié a déjà bénéficié dans les 12 mois précédents du nombre maximal de jours donnant lieu à complément de salaire par l'employeur au titre des obligations légales ou conventionnelles sur la mensualisation, le versement de l'indemnité journalière sera effectué à compter du premier jour

d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet, et à compter du huitième jour d'absence dans tous les autres cas.

Les indemnités journalières définies ci-dessus s'ajoutent à celles que l'intéressé perçoit de la MSA.

En tout état de cause, ces indemnités journalières cumulées avec d'autres indemnités ou prestations de même nature ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Le salaire journalier de référence est égal au salaire journalier calculé par la MSA.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

b) Garantie incapacité permanente toutes origines

Le salarié ayant 1 an d'ancienneté ou plus, bénéficie d'une rente versée chaque mois égale à 15 % du salaire mensuel brut de référence dans les cas suivants :

- en cas d'incapacité permanente de travail, quelle qu'en soit l'origine, pour une invalidité de catégorie 2 ou 3 reconnue par le régime de base de la mutualité sociale agricole ;
- ou en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, dont le taux d'incapacité permanente, au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale, est au moins égal à 66,66 %.

Cette rente s'ajoute à celle versée par la mutualité sociale agricole. Le versement de cette rente débute dès le versement d'une rente par la MSA.

c) Garantie décès

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit l'origine, il est versé à ses ayants droit, concubin, titulaires d'un Pacs selon la définition en vigueur à la date du décès ou au (aux) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s), la garantie décès prévue par l'accord régional du 6 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes. »

Il est inséré un article 52 *bis* « Frais de santé » ainsi rédigé :

« Il est fait application des dispositions de l'accord régional du 6 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés agricoles non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes. »

A l'article 53 « Délai-congé ou préavis », le deuxième alinéa est supprimé.

A l'article 54 « Indemnité de licenciement », dans le premier alinéa, les mots : « 2 ans d'ancienneté » sont remplacés par : « 1 an d'ancienneté ».

A la fin du premier alinéa est insérée la mention : « conformément aux dispositions de l'article L. 1234-9 du code du travail. »

Au début du deuxième alinéa, est inséré la mention : « Conformément à l'article R. 1234-2 du code du travail, ».

Au troisième alinéa, le terme : « 1/10 » est remplacé par : « 1/5 ».

Le quatrième alinéa est supprimé.

Dans le cinquième alinéa, le terme : « 1/10 » est remplacé par : « 1/5 » et le terme : « 1/15 » est remplacé par : « 2/15 ».

Le sixième alinéa et le dernier alinéa sont supprimés.

A l'article 54 *bis* « Indemnité de départ à la retraite », au début du premier alinéa, le mot : « ouvriers » est remplacé par : « salariés ».

Au septième alinéa, la référence au code du travail est ainsi modifiée : « aux articles L. 1237-7 et L. 1234-9 du code du travail ».

Le dernier alinéa est supprimé.

A l'article 56 « Certificat de travail », le titre est ainsi modifié : « Documents à remettre au moment de la rupture du contrat ».

L'article est ainsi rédigé :

« A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail conforme à l'article D. 1234-6 du code du travail.

L'employeur doit délivrer au moment de la rupture ou de l'expiration du contrat de travail, les attestations et justifications lui permettant d'exercer ses droits aux allocations et indemnités de chômage.

L'employeur transmet ces mêmes attestations à Pôle emploi.

Si l'employeur établit un solde de tout compte, faisant l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail, le salarié peut lui en donner un reçu.

Le salarié peut dénoncer le reçu pour solde de tout compte qu'il a délivré à l'employeur dans les 6 mois qui suivent sa signature.

Au-delà de ce délai, s'il n'a pas été dénoncé, le reçu pour solde de tout compte devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées. »

A l'article 57 « Hygiène et sécurité », dans le titre, le terme : « santé » est inséré après le mot : « hygiène ».

Au dernier alinéa, la référence au code du travail est modifiée comme suit : « articles L. 4614-3 à L. 4614-6 du code du travail ».

A l'article 58 « Interdiction d'emploi », le titre est ainsi modifié : « Travaux à caractère dangereux ou pénibles ».

L'article est ainsi rédigé :

« Aucun travailleur ne peut être employé dans des conditions contraires aux restrictions ou aux conditions éventuellement édictées par le médecin du travail.

Aucun travailleur ne doit être employé dans des conditions contraires à la législation du travail.

Les femmes enceintes ou allaitantes ne peuvent être employées aux travaux mentionnés aux articles D. 4152-3 et suivants du code du travail.

Les jeunes de moins de 18 ans, salariés ou non, ne peuvent être employés dans des conditions contraires aux articles D. 4153-1 et suivants du code du travail, sauf obtention préalable du CAP correspondant (sous réserve de l'avis favorable du médecin du travail) ou dérogation éventuelle par l'inspecteur du travail pour les apprentis et pour les élèves de l'enseignement technique ou professionnel.

Les salariés sous contrat à durée déterminée et les travailleurs temporaires ne peuvent être employés aux travaux mentionnés à l'article D. 4154-1 du code du travail, sauf dérogation éventuelle par le directeur régional chargé du travail. »

A l'article 59 « Cadres », en fin de phrase, est insérée la mention : « de la présente convention ».

L'annexe II « Cadres des exploitations de polyculture, d'élevage, d'arboriculture et de viticulture » est modifiée comme suit :

A l'article 3 « Permanence de l'emploi », il est inséré un deuxième alinéa ainsi rédigé :

« La convention de forfait doit être écrite. Elle doit être signée par le salarié. »

A l'article 6 « Prime sur les ventes », au 2 « Arboriculture. – Viticulture », la mention : « Coopeyrieux à Beauchastel » est supprimée.

L'article 10 « Période d'essai » est ainsi rédigé :

« La période d'essai éventuelle ne peut avoir lieu que si elle a été expressément prévue dans le contrat de travail.

La durée de la période d'essai est fixée à :

- 4 mois pour les cadres du groupe C ;
- 1 an pour les cadres des groupes A et B.

L'employeur qui désire mettre fin à la période d'essai doit avertir l'autre partie par pli recommandé avec avis de réception :

- 1 mois à l'avance pour les cadres du groupe C ;
- 2 mois à l'avance pour les cadres des groupes A et B.

Lorsque le cadre veut mettre fin à la période d'essai, le délai de prévenance est de :

- 24 heures s'il est présent dans l'entreprise depuis moins de 8 jours ;
- 48 heures au-delà. »

A l'article 11 « Contrat de travail », le premier alinéa est supprimé.

Au début du deuxième alinéa, les mots : « cet acte » sont remplacés par : « Le contrat de travail du cadre ».

A l'article 12 « Maladie, accident, accident du travail, maladie professionnelle médicalement constatés », au début du premier alinéa, insertion du membre de phrase : « Sous réserve des dispositions relatives aux articles L. 3242-1 à L. 3242-4 du code du travail sur la mensualisation et de l'accord national de prévoyance des cadres du 2 avril 1952, ».

A l'article 15 « Rupture du contrat de travail. – Préavis ou licenciement », les termes : « 3^e groupe, 2^e groupe et 1^{er} groupe » sont remplacés respectivement par : « groupe C, groupe B et groupe A ».

Au dernier alinéa, le membre de phrase : « au lendemain de la réception » est remplacé par : « à la date de présentation ».

A l'article 16 « Absences pour recherche d'un nouvel emploi », les termes : « 3^e groupe, 2^e groupe et 1^{er} groupe » sont remplacés respectivement par : « groupe C, groupe B et groupe A ».

A l'article 17 « Indemnité de licenciement », au début du deuxième alinéa, la mention : « En application de l'article L. 1234-9 du code du travail, » est insérée.

Dans le premier alinéa, les termes : « de 2 années » sont remplacés par « de 1 an ».

L'article 18 « Allocation de fin de carrière » est ainsi rédigé :

« Le cadre qui demande à bénéficier de ses droits à retraite bénéficiera d'une indemnité de fin de carrière égale au minimum à 3 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le cadre demandant à faire valoir ses droits à la retraite doit informer son employeur 6 mois avant la date prévue pour son départ. »

A l'article 19 « Régime de prévoyance », premier alinéa, l'adresse de la caisse de prévoyance des cadres d'entreprises agricoles est modifiée comme suit : « Groupe AGRICA, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08 ».

L'annexe III « Cadres des exploitations maraîchères, horticoles, des pépinières et des champignonnières » est modifiée comme suit :

A l'article 5 « Période d'essai », le premier alinéa est modifié et rédigé comme suit :

« La période d'essai éventuelle ne peut avoir lieu que si elle a été expressément prévue dans le contrat de travail. »

Avant le dernier alinéa, les dispositions suivantes sont insérées :

« Lorsque le salarié veut mettre fin à la période d'essai, le délai de prévenance est de :

- 24 heures si le salarié est présent dans l'entreprise depuis moins de 8 jours ;
- 48 heures au-delà. »

A l'article 6 « Contrat d'embauchage », le titre est modifié comme suit : « Embauchage et contrat de travail ».

L'article est rédigé comme suit :

« Le contrat de travail du cadre indique obligatoirement la date d'effet du contrat, sa durée, la catégorie d'emploi du cadre et le coefficient y afférent. Il devra indiquer de façon précise les fonctions du cadre dans l'entreprise.

Le contrat peut contenir toutes clauses complémentaires sous réserve qu'elles soient aussi favorables au cadre que les dispositions de la présente convention et annexe. »

A l'article 7 « Congés de maladie », le premier alinéa est supprimé.

Au début du deuxième alinéa, est insérée le membre de phrase : « Sous réserve des dispositions relatives aux articles L. 3242-1 à L. 3242-4 du code du travail sur la mensualisation et de l'accord national de prévoyance des cadres du 2 avril 1952, ».

A l'article 8 « Accidents du travail. – Maladies professionnelles », le premier alinéa est supprimé.

Au début du deuxième alinéa, les mots : « par ailleurs » sont supprimés et remplacés par le membre de phrase : « Sous réserve des dispositions relatives aux articles L. 3242-1 à L. 3242-4 du code du travail sur la mensualisation et de l'accord national de prévoyance des cadres du 2 avril 1952, ».

A l'article 12 « Rémunération et temps de travail », un alinéa est inséré en fin d'article :

« La convention de forfait doit être écrite. Elle doit être signée par le salarié. »

A l'article 19 « Indemnité de licenciement », après le premier alinéa, l'article est rédigé comme suit :

- « – 1/5 de mois par année de présence dans l'entreprise jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois par année de présence dans l'entreprise de 10 ans à 15 ans révolus ;
- 1/2 mois au-delà de 15 ans, avec un plafond de 12 mois d'appointements ».

L'article 20 « Absence durant le préavis » est ainsi rédigé :

« En cas de congédiement, pendant la période de préavis, le cadre licencié peut s'absenter pour rechercher un nouvel emploi. Ces absences, fixées alternativement par chacune des parties ou bloquées d'un commun accord en une ou plusieurs fois, sont néanmoins considérées comme journées de travail et rémunérées dans la limite de :

- 6 jours ouvrables pour les cadres du groupe C ;
- 9 jours ouvrables pour les cadres du groupe B ;
- 12 jours ouvrables pour les cadres du groupe A. »

A l'article 21 « Allocation de fin de carrière », les mots : « prenant sa retraite ou mis à la retraite » sont remplacés par « demandant à faire valoir ses droits à la retraite ».

L'annexe V « Indemnité de départ à la retraite » est ainsi rédigée :

« Article L. 1237-7 du code du travail

La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9.

Article L. 1234-9 du code du travail
(Modifié par loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, art. 4)

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire. »

Article 2

Extension et dépôt

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, lequel sera déposé à l'unité territoriale de la Drôme, DIRECCTE Rhône-Alpes.

Fait à Valence, le 20 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 9331. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Gironde)
(1^{er} avril 2004)

(Etendue par arrêté du 13 août 2004,
Journal officiel du 4 septembre 2004)

AVENANT N° 20 DU 21 JANVIER 2011

NOR : AGRS1197056M
IDCC : 9331

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles (FDSEA) de la Gironde ;

La fédération départementale des CUMA de la Gironde ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de la Gironde,

D'une part, et

Le syndicat général agroalimentaire de la Gironde CFDT ;

L'union départementale des syndicats FO de la Gironde ;

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CGC ;

L'union départementale des syndicats CFTC de la Gironde,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 15 de la convention collective du 1^{er} avril 2004 concernant les exploitations agricoles de la Gironde est modifié comme suit :

« Sauf en cas d'entente directe, l'embauche des travailleurs s'effectue par l'intermédiaire de Pôle emploi ou tout autre organisme de placement ayant passé une convention de placement comme l'association pour le placement des cadres, ingénieurs et techniciens agricoles ou l'association départementale pour l'emploi et la formation en agriculture (ADEFA).

L'embauche ne peut concerner que des personnes qui se déclarent libres de tout engagement à la date d'embauchage ou pour les périodes d'emploi considérées.

Aucun salarié des professions agricoles ne peut effectuer des travaux rémunérés relevant de cette profession au-delà de 48 heures par semaine, sauf travaux d'extrême urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou organiser des mesures de sauvetage.

Hors contrat vendange, il est interdit d'occuper un salarié bénéficiant d'un congé payé.

Le contrat de travail est, en principe, conclu sans détermination de durée. Toutefois, lorsque l'emploi à pourvoir ne présente manifestement pas un caractère permanent, le recours aux contrats à durée déterminée est admis dans les conditions fixées aux articles L. 1242-1 et suivants du code du travail. Sauf en cas de motif saisonnier, une indemnité de fin de contrat est due au salarié conformément aux dispositions de l'article L. 1243-8 du code du travail.

Dans le cas d'une embauche en contrat à durée indéterminée, à la demande de l'une des parties, il est obligatoire d'établir un contrat de travail écrit en deux exemplaires, signé par l'employeur et le salarié et dont chacun d'eux conserve un exemplaire par-devers lui.

Le contrat précise obligatoirement la date à laquelle il prend effet, sa durée, la catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié, la lettre correspondant à sa qualification, le salaire, la durée du travail à effectuer et éventuellement le lieu d'embauche. »

Article 2

L'article 22 de la convention collective du 1^{er} avril 2004 concernant les exploitations agricoles de la Gironde est modifié comme suit :

« L'employeur est tenu de compléter et de remettre au salarié, au dernier jour du contrat, un certificat de travail, l'attestation Pôle emploi et le bordereau individuel d'accès à la formation pour les salariés en fin de contrat à durée déterminée.

Le certificat de travail comporte exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature du ou des emplois successivement occupés, leur catégorie de classement ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus, le solde des droits individuels à la formation et leur portabilité ainsi que le nom de l'organisme collecteur.

Ce document doit être daté et signé par l'employeur. »

Article 3

L'article 50 de la convention collective du 1^{er} avril 2004 concernant les exploitations agricoles de la Gironde est modifié comme suit :

« La période des congés et la date de départ en congé sont fixées en application des articles L. 3141-12 et L. 3141-13 du code du travail.

La valeur minimum des fournitures en nature à retenir pour le calcul de l'indemnité de congés payés est celle prévue par l'article 44 de la présente convention.

Les périodes de grands travaux pendant lesquelles les absences de plus de 24 heures, au titre du congé payé annuel, ne peuvent pas être exigées par les salariés ou apprentis des professions agricoles énumérées ci-après, sont fixées comme suit :

Polyculture :

- du 1^{er} mai au 31 juillet ;
- du 15 septembre au 15 novembre.

Viticulture :

- du 1^{er} mai au 31 juillet ;
- du 15 septembre au 15 novembre.

Horticulture :

- du 1^{er} avril au 15 juin ;
- du 15 septembre au 1^{er} novembre ;
- du 15 décembre au 31 décembre.

Pépinières :

- du 15 juin au 30 août ;
- du 1^{er} novembre au 15 décembre.

Entreprises de battage : du 15 juin au 15 septembre.

Entreprises de travaux agricoles : du 15 novembre au 15 avril.

Arboriculture : du 15 août au 30 septembre.

Toutefois, par accord écrit entre les parties, il pourra être pris des congés durant ces périodes.

L'ordre des départs en congé fixé est communiqué à chaque salarié 1 mois avant son départ, et affiché dans les locaux normalement accessibles aux salariés. »

Article 4

L'article 58 de la convention collective du 1^{er} avril 2004 concernant les exploitations agricoles de la Gironde est modifié comme suit :

« Les ouvriers des entreprises ou exploitations agricoles, y compris ceux des travaux à la tâche, à l'exclusion des travailleurs à domicile, des travailleurs saisonniers et des travailleurs temporaires visés aux articles L. 1251-1 et suivants du code du travail, qui totalisent 1 an de présence continue dans l'entreprise ou sur l'exploitation bénéficieront, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, des dispositions suivantes à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par les assurances sociales agricoles.

Ils recevront 90 % puis 80 % du salaire journalier brut qu'ils auraient gagné s'ils avaient continué à travailler selon le barème fixé au premierement ci-après. Le salaire journalier est calculé en jour calendaire selon la méthode du trentième quel que soit le nombre d'heures qui auraient été travaillées dans le mois et les jours d'absence.

Pour les salariés prix-faiteurs titulaires d'un contrat de travail intermittent, l'indemnité sera calculée sur la base du montant brut total (prix fait + heures) des salaires des 12 mois précédents réduits à 1/12 puis 1/30 pour une journée

d'absence. Si la période de suspension du contrat de travail pour maladie ou accident coïncide avec une période habituellement non travaillée, les dispositions du présent article ne s'appliquent pas.

Calcul des retenues pour absences : la retenue sera calculée à raison de 1/30 par journée complète d'absence et/ou 1/151,67 par heure d'absence.

1. Maladies et accidents de la vie privée et accidents de trajet

ANCIENNETÉ	INDEMNISATION À 90 %	INDEMNISATION À 80 %
1 à 6 ans	30 jours	30 jours
6 à 11 ans	40 jours	34 jours
11 à 16 ans	50 jours	42 jours
16 à 21 ans	60 jours	50 jours
21 à 26 ans	70 jours	59 jours
26 à 31 ans	80 jours	67 jours
31 ans et plus	90 jours	75 jours
Avec un délai de carence de 7 jours.		

2. Accidents du travail. – Maladies professionnelles

Les délais d'indemnisation visés au 1 commencent à courir à compter du 1^{er} jour d'absence.

Dans tous les cas visés au premierement et au deuxièmement précédents pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale de l'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent, déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des assurances sociales et des régimes complémentaires de prévoyance mais en n'en retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités des assurances sociales sont réduites du fait, par exemple, d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour d'absence.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

La régularisation de l'avance de la garantie de ressources est subordonnée à la communication par le salarié à l'employeur des justificatifs concernant le versement de ses indemnités journalières par la caisse de mutualité sociale agricole. »

Article 5

L'article 90 de la convention collective du 1^{er} avril 2004 concernant les exploitations agricoles de la Gironde est modifié comme suit :

« L'embauchage est fait à titre d'essai pour une période de :

- 4 mois pour les cadres du groupe I ;
- 4 mois pour les cadres du groupe II ;
- 3 mois pour les cadres du groupe III.

Exceptionnellement, le renouvellement de cette période peut être décidé après accord écrit des parties.

La durée de la période d'essai peut être renouvelée une fois, après accord écrit des parties, sans que la période d'essai ne puisse dépasser, renouvellement compris :

- 8 mois pour les cadres du groupe I ;
- 6 mois pour les cadres du groupe II ;
- 4 mois pour les cadres du groupe III.

La partie qui désire mettre fin à la période d'essai, doit avertir l'autre partie par pli recommandé avec accusé de réception en observant un délai de prévenance fixé à :

Pour l'employeur :

- 2 mois pour les cadres du groupe I ;
- 1 mois pour les cadres des groupes II et III.

Pour le cadre :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence.

Si, à l'issue de la période d'essai, le cadre reste en place, son recrutement est considéré comme définitif. »

Article 6

L'article 98 de la convention collective du 1^{er} avril 2004 concernant les exploitations agricoles de la Gironde est modifié comme suit :

« Toute rupture de contrat émanant de l'employeur et intervenue sans qu'il y ait de faute grave après 1 an d'ancienneté dans la fonction de cadre chez le même employeur ou sur la même exploitation (période d'essai comprise) donne lieu, indépendamment du préavis ou de l'indemnité de préavis à une indemnité de licenciement égale à :

- 7/10 de mois par année pour une ancienneté comprise entre 12 ans révolus et 15 ans ;
- 6/10 de mois par année pour une ancienneté comprise entre 9 ans révolus et 12 ans ;
- 4/10 de mois par année pour une ancienneté comprise entre 6 ans révolus et 9 ans ;
- 3/10 de mois par année pour une ancienneté comprise entre 1 an révolu et 6 ans.

Le montant de cette indemnité est porté à 12 mois de salaire brut pour le cadre ayant plus de 15 années d'ancienneté.

Ces tranches ne se cumulent pas.

Conformément au premier alinéa, les années de présence pour le calcul de l'indemnité ci-dessus s'entendent dans la fonction de cadre sur l'exploitation.

Le calcul global s'effectue sur la base de la moyenne annuelle, à l'exclusion des gratifications exceptionnelles, à la date de la notification du licenciement et avec la seule fraction correspondant à la tranche d'ancienneté atteinte à l'expiration du contrat de travail. L'année complète est prise au prorata des mois de travail effectif.

L'indemnité de licenciement n'est pas due pour les cadres demandant la liquidation de leur retraite.

Dans ce cas, elle est remplacée par une indemnité prévue à l'article suivant.

Tout cadre envisageant de prendre sa retraite doit en avertir son employeur au plus tard dans le délai du préavis prévu à l'article 97. »

Article 7

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 21 janvier 2011.

Article 8

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à la DIRECCTE, unité territoriale de la Gironde.

Fait à Bordeaux, le 21 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE
POUR LES SALARIÉS NON CADRES
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE, DE CULTURES SPÉCIALISÉES,
D'ÉLEVAGE, D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS, ET DES CUMA
(Corrèze)
(11 décembre 2009)**

AVENANT N° 1 DU 21 SEPTEMBRE 2010
À L'ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2009 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : AGRS1197054M

Entre :

La fédération départementale des syndicats des exploitants agricoles de la Corrèze ;

La fédération départementale des CUMA de la Corrèze ;

Le syndicat des maraîchers, horticulteurs et pépiniéristes de la Corrèze,

D'une part, et

Le syndicat général agroalimentaire CFDT du Limousin ;

Le syndicat FGTA FO de la Corrèze ;

Le syndicat CFTC-Agri de la Corrèze ;

La section départementale du SNCEA CFE-CGC de la Corrèze,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1.1

L'article 48 du chapitre XVI « Régime de prévoyance » est résilié. Il est remplacé par l'accord du 11 décembre 2009 et son avenant du 21 septembre 2010 annexé à la convention collective.

Article 1.2

L'article 1.1 de l'accord intitulé « Champ d'application professionnel » est modifié comme suit :

« Le présent accord est applicable de manière obligatoire à l'ensemble des employeurs et des salariés non cadres des exploitations agricoles de polyculture, de cultures spécialisées, d'élevage, d'élevages spécialisés, et des CUMA de la Corrèze selon le champ d'application professionnel de la convention collective départementale précitée. »

Article 2

L'article 5 de l'accord intitulé « Garanties », pour la partie « Garantie décès », est modifié comme suit :

« Garantie décès

En cas de décès d'un salarié, dès le 1^{er} jour de présence au sein de l'entreprise, il est versé, à la demande du ou des bénéficiaires :

- un capital décès égal à 100 % du salaire annuel brut tranches A et B, majoré de 25 % du salaire annuel par enfant à charge (salaire annuel brut soumis à cotisations, perçu ou reconstitué, pendant les 12 derniers mois précédant le décès ou, le cas échéant, l'arrêt de travail pour maladie ou accident).

Le capital est versé en priorité :

- au conjoint survivant ou cocontractant d'un Pacs (conformément aux dispositions des articles 515-1 et suivants du code civil) ou à défaut au concubin, à moins que l'assuré ait fixé et notifié à l'organisme gestionnaire une répartition entre son conjoint et ses descendants (cette répartition ne pouvant réduire la part revenant au conjoint ou au cocontractant d'un Pacs ou à défaut au concubin à moins de 50 % du capital) ;

- en l'absence de conjoint ou cocontractant d'un Pacs ou à défaut au concubin, survivant, le capital est versé aux descendants.

En cas d'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- aux héritiers du participant.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales (enfant à charge), chacune de ces majorations est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal.

En cas d'invalidité absolue et définitive (3^e catégorie) ou d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux de 66,66 %, constatées par le régime de base de la sécurité sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée, et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès de base et ses majorations peuvent lui être versées par anticipation, sur sa demande, selon les modalités définies dans la convention de gestion avec l'organisme gestionnaire du régime.

Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès ;

- une rente annuelle d'éducation par enfant à charge : en cas de décès (quelle qu'en soit l'origine) d'un salarié, il est versé pour chaque enfant à charge une rente annuelle d'éducation établie selon les modalités définies dans la convention de gestion avec l'organisme gestionnaire désigné, en l'occurrence, dans le présent accord, en valeur de points Agri-Prévoyance (21,24 € au 1^{er} septembre 2009), revalorisés chaque année ;
- enfant de 0 à 10 ans révolus : 50 points ;
- enfant de 11 à 17 ans révolus : 75 points ;
- enfant de 18 à 25 ans révolus si poursuite d'études : 100 points.

Cette rente éducation est versée au représentant légal de l'enfant s'il est mineur, et directement au bénéficiaire s'il est majeur.

Pour le bénéfice de la rente éducation, sont considérés comme « enfant » :

- l'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître) ;
- l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
- l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16^e anniversaire ;
- l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base ;
- « enfants à charge », indépendamment de la position fiscale ;
- âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage ;
- reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge.

Pour les orphelins de plus de 18 ans, le droit à la rente est subordonné à la justification de la poursuite de leur scolarité.

En tout état de cause, les enfants répondant aux définitions et conditions ci-dessus doivent obligatoirement être également à la charge du bénéficiaire ;

- une indemnité frais d'obsèques : en cas de décès du conjoint non séparé de corps ou du cocontractant d'un Pacs ou à défaut du concubin justifiant de 2 ans de vie commune ou d'un enfant à charge, il est versé au salarié, à condition qu'il ait supporté lui-même les frais d'obsèques, 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale. »

Article 3

L'article 7.2 de l'accord intitulé « Taux de cotisations et répartition » est modifié comme suit au bas du tableau des cotisations :

(*) La cotisation de 0,42 %, destinée à la couverture de l'intégralité des risques accidents du travail et maladie professionnelle et à la couverture résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée, et la cotisation de 0,15 %, relative à l'assurance des cotisations sociales dues par l'employeur sont financées exclusivement par l'employeur.

(**) La cotisation de 0,46 % destinée à la couverture de la garantie conventionnelle incapacité temporaire de travail est financée exclusivement par le salarié.

Les taux de cotisations sont garantis par l'organisme gestionnaire désigné pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2010.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet au 1^{er} janvier 2010.

Fait à Tulle, le 21 septembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9142. – **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
DE L'HORTICULTURE, PÉPINIÈRES, ARBORICULTURE,
PRODUCTION DE FRUITS ET DE CHAMPIGNONS
(Calvados)**

(17 janvier 1991)

(Etendue par arrêté du 19 mai 1992,
Journal officiel du 2 juin 1992)

AVENANT N° 38 DU 22 JUIN 2010

NOR : AGRS1197053M
IDCC : 9142

Entre :

Le syndicat des pépiniéristes et horticulteurs d'Ussy et du Calvados ;

Le syndicat des producteurs de fruits de Basse-Normandie ;

Le syndicat des producteurs de champignons du Calvados,

D'une part, et

La CFTC ;

L'UNSA2A ;

Le SGA CFDT du Calvados ;

L'UD FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 34 « Garanties de ressources » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 34

Régime de prévoyance et complémentaire santé des salariés non cadres

Les dispositions relatives à la prévoyance et à la complémentaire santé des salariés non cadres sont respectivement régies par l'accord départemental du 18 juin 2009 et l'accord départemental du 25 septembre 2009 figurant en annexes X et XI à la présente convention collective. »

Article 2

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente à l'unité territoriale du Calvados de la DIRECCTE de Basse-Normandie.

Les parties en demandent l'extension.

Fait à Caen, le 22 juin 2010.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9071. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES
DE TRAVAUX AGRICOLES ET CUMA
(Ardèche)**

(20 décembre 1983)

(Etendue par arrêté du 14 juin 1984,
Journal officiel du 4 juillet 1984)

**AVENANT N° 54 DU 17 JANVIER 2011
À LA CONVENTION COLLECTIVE**

NOR : *AGRS1197052M*
IDCC : *9071*

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Ardèche ;
Le syndicat départemental des entreprises du territoire de l'Ardèche,

D'une part, et

L'union interdépartementale FO de l'Ardèche et de la Drôme ;
L'union interdépartementale CFDT de l'Ardèche et de la Drôme ;
L'union interdépartementale CFTC de l'Ardèche et de la Drôme,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 7 « Dénonciation » est modifié comme suit :

Alinéa 1, les termes : « Chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » sont remplacés par : « Directeur de l'unité territoriale de l'Ardèche ».

Alinéa 2, les termes : « Chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » sont remplacés par : « Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ».

Alinéa 3 : inchangé.

Article 2

L'article 8 « Procédure conventionnelle de conciliation et d'interprétation » est ainsi rédigé :

Alinéas 1 et 2 : inchangés.

Alinéa 3, les termes : « Chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » sont remplacés par : « Directeur de l'unité territoriale de l'Ardèche ».

La phrase : « Le secrétariat sera tenu par le service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » est remplacée par la phrase suivante : « Le secrétariat sera tenu par la section d'inspection du travail agricole de l'unité territoriale de l'Ardèche. »

Article 3

L'article 11 « Liberté syndicale et d'opinion » est modifié de la manière suivante :

Alinéa 1, les termes « Livre IV du code du travail » sont remplacés par les termes : « la deuxième partie du code du travail ».

Alinéa 2, la fin de l'alinéa est complété par la phrase suivante : « (...) conformément aux articles L. 1132-1, L. 1132-2 et L. 1132-3 du code du travail ».

Alinéa 3 : supprimé.

Alinéas 4, 5 et 6 : inchangés.

Article 4

L'article 13 « Délégués du personnel » est ainsi rédigé :

Alinéa 1, à la fin de l'alinéa, les termes : « dans les conditions prévues par les articles L. 421-1 et suivants du code du travail » sont modifiés par les termes suivants : « (...) dans les conditions prévues par les articles L. 2311-1 et suivants du code du travail ».

Alinéa 2 : supprimé.

Alinéas 3 et 4 : inchangés.

Article 5

A l'article 15 « Formation professionnelle et perfectionnement », les termes : « Livre IX du code du travail » sont modifiés comme suit : « la sixième partie du code du travail relative à la formation professionnelle tout au long de la vie ».

Article 6

L'article 16 « Régime de retraite complémentaire et de prévoyance » est renommé « Régime de retraite complémentaire ».

Alinéa 1, à la fin de l'alinéa 1, le membre de phrase : « dans les conditions prévues par les articles 48 et 48 *bis* de la présente convention » est supprimé.

Alinéa 2, la dénomination : « CRCCA. – Caisse de retraite complémentaire des cadres de l'agriculture » est ainsi modifiée : « CPCEA-AGRIC. – Caisse de retraite complémentaire des cadres de l'agriculture, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex ».

Article 7

L'article 17 « Permanence de l'emploi. – Mensualisation » est modifié comme suit :

Alinéas 1, 2, 4 et 5, le terme : « ouvrier » est remplacé par : « salarié ».

Alinéa 3, la phrase : « Le salarié permanent doit bénéficier de la mensualisation. » est ainsi modifiée : « Les salariés, hors saisonniers, intermittents, temporaires et travailleurs à domicile, visés à l'article L. 3242-1 du code du travail doivent bénéficier de la mensualisation. »

Article 8

Le titre de l'article 18 « Définition du salarié non permanent » est remplacé par : « Salariés saisonniers ».

Les dispositions de cette article sont modifiées et ainsi rédigées : « Les conditions d'emploi et de rémunération des salariés saisonniers sont définies à l'annexe I de la présente convention. »

Article 9

Le titre de l'article 19 « Période d'essai » est complété comme suit : « Période d'essai et délai de prévenance ».

Alinéas 1, 2 et 3, les trois premiers alinéas sont ainsi modifiés :

« Il est fait application des articles L. 1221-19, L. 1221-21 et L. 1225-25 du code du travail pour les contrats à durée indéterminée et des articles L. 1242-10 et L. 1242-11 du code du travail pour les contrats à durée déterminée.

La période d'essai doit être mentionnée dans le contrat de travail. »

Alinéas 4 et 5 : supprimés.

Article 10

Les dispositions de l'article 20 « Embauchage » sont modifiées comme suit :

Alinéa 1 : supprimé.

Alinéa 2 : inchangé.

Alinéa 3 : supprimé.

Alinéa 4 : inchangé.

Alinéa 5 : supprimé.

Alinéa 6 : inchangé.

Article 11

La deuxième phrase de l'article 22 « Date d'effet des révisions périodiques des salaires » ainsi rédigée « La négociation annuelle des salaires aura lieu dans la première quinzaine de juillet, sans formalité préalable, pour faire le point des

salaires conventionnels et procéder à leur nécessaire modification. » est ainsi modifiée : « La négociation annuelle des salaires aura lieu courant janvier. »

Article 12

L'article 23 « Prime d'ancienneté » est complété en sa fin par la phrase suivante : « Le temps passé sous les drapeaux sera pris en considération pour le calcul de l'ancienneté ».

Article 13

L'article 24 « Conditions de rémunération des jeunes travailleurs » est ainsi rédigé :

Le premier alinéa est ainsi modifié :

« Le taux des salaires applicables aux jeunes salariés de moins de 18 ans est fixé comme suit par rapport aux salaires des salariés adultes de même catégorie :

- avant 17 ans : 80 % ;
- de 17 à 18 ans : 90 %. »

Alinéa 2, les termes : « jeunes travailleurs » sont remplacés par : « jeunes salariés ».

Alinéas 3 et 4, les termes : « jeunes ouvriers et ouvrières » sont remplacés par : « jeunes salariés ».

Article 14

L'article 25 « Condition de rémunération des apprentis » est modifié et rédigé de la manière suivante :

« Le salaire des apprentis ne peut être inférieur aux montants résultant des articles D. 6222-26 à D. 6222-34 du code du travail.

Les avantages en nature dont bénéficieraient les apprentis peuvent être déduits de leur salaire dans la limite de 75 % de la déduction prévue par la présente convention collective pour les autres salariés.

En tout état de cause, ces déductions ne peuvent excéder chaque mois 3/4 du salaire. »

Article 15

L'article 26 « Salariés handicapés » est modifié et rédigé comme suit :

« Une priorité d'emploi est réservée aux handicapés dans les conditions fixées par la législation en vigueur. »

Article 16

L'article 32 « Périodicité des règlements de salaire » est modifié et ainsi rédigé :

« Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois. Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle est versé au salarié qui en fait la demande. »

Article 17

L'article 33 « Bulletins de paie » ainsi rédigé : « Lors de chaque paie, l'employeur est tenu de remettre au salarié un bulletin de paie conforme aux dispositions de l'article R. 143-2 du code du travail » est modifié comme suit : « Lors de chaque paie, l'employeur est tenu de remettre au salarié un bulletin de paie conformément aux dispositions des articles R. 3243-1 à R. 3243-5 du code du travail. »

Article 18

Au dernier alinéa de l'article 38 « Jours fériés, légaux, chômés et payés », la mention : « (...) par les articles L. 222-5 et suivants du code du travail » est modifiée comme suit : « (...) par les articles L. 3133-4 et suivants du code du travail ».

Article 19

Au dernier alinéa de l'article 39 « Congés annuels payés », les termes : « les chefs de famille » sont remplacés par les termes : « les salariés ayant des enfants à charge ».

Article 20

L'article 42 « Congés de maternité » est modifié comme suit :

Alinéa 1, les termes : « les travailleuses » sont remplacés par les termes : « les salariées ».

Alinéa 2, la mention : « (...) visée aux articles L. 122-25 à L. 122-32 du code du travail » est remplacée par la mention : « (...) visée aux articles L. 1225-1 à L. 1225-46 du code du travail ».

Article 21

Au dernier alinéa de l'article 43 « Congé de paternité », la mention : « (...) en vertu des dispositions de l'article L. 122-26-1 du code du travail » est remplacée par la mention : « (...) en vertu des dispositions de l'article L. 1225-28 du code du travail ».

Article 22

Au premier alinéa de l'article 44 « Congés pour événements familiaux » du paragraphe « 1. Congé de naissance ou d'adoption », les termes : « tout chef de famille » sont remplacés par les termes : « tout salarié ».

Au dernier alinéa de l'article 44 « Congés pour événements familiaux » du paragraphe « 1. Congé de naissance ou d'adoption », la mention « (...) en vertu des articles L. 122-26 et L. 122-26-1 du code du travail » est remplacée par la mention suivante : « (...) en vertu des articles L. 1225-17 à L. 1225-28 du code du travail et L. 1225-37 à L. 1225-46 du code du travail ».

La mention : « étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-45 du code du travail » située en fin d'article est remplacée par la mention : « étendu sous réserve de l'application des articles L. 1132-1 à L. 1132-4 du code du travail ».

Article 23

Les dispositions de l'article 45 « Absences » sont modifiées comme suit :

Alinéa 1 : inchangé.

Alinéa 2, le membre de phrase : « (...) en observant la procédure disciplinaire prévue par les articles L. 1332-1 et suivants du code du travail » est ajouté en fin d'alinéa.

Alinéa 3, la mention : « (...) la procédure prévue par les articles L. 122-41 et suivants du code du travail en matière de protection des salariés et de droit disciplinaire » est remplacée par la mention : « (...) la procédure prévue par les articles L. 1332-1 et suivants du code du travail en matière de protection des salariés et de droit disciplinaire ».

Alinéa 4 : inchangé.

Article 24

L'article 47 « Réintégration et priorité d'embauchage » est modifié et rédigé comme suit :

« 1. Maladies et accidents

L'état de santé d'un salarié ne peut pas constituer en lui-même un motif de rupture du contrat de travail en application des articles L. 1132-1, L. 1226-7 et L. 1226-9 du code du travail.

2. Rappel sous les drapeaux

La réintégration est de plein droit pour le salarié en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre ou rappelé à quelque titre que ce soit. »

Article 25

Le titre de l'article 48 « Garantie de salaire en cas de maladie ou d'accident » est remplacé par : « Prévoyance et complémentaire santé ».

L'article est ainsi rédigé :

« Il est fait application des accords régionaux du 6 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime d'assurance complémentaire frais de santé et d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes ainsi que de l'accord départemental du 7 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole du département de l'Ardèche. »

Article 26

L'article 48 *bis* « Garantie complémentaire en cas d'invalidité » est abrogé.

Article 27

Article 49, le titre : « Délai-congé ou préavis » est remplacé par le titre : « Préavis ».

L'article est modifié et rédigé comme suit :

« Le préavis doit être notifié par pli recommandé avec avis de réception. Le point de départ du préavis coïncide avec la date de première présentation du pli.

Avant l'envoi du pli recommandé, les parties ont la possibilité de s'informer mutuellement de leurs intentions.

Conformément à l'article L. 1234-1 du code du travail, les délais de préavis sont les suivants :

- moins de 6 mois d'ancienneté :
- licenciement : 1 mois ;
- démission : 15 jours ;
- plus de 6 mois à moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
- plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois. »

Article 28

Il est créé l'article 49 *bis* portant le titre « Préavis à respecter pour les salariés logés par l'employeur ».

L'article est ainsi rédigé :

« Pour les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée, le préavis à respecter est identique à celui prévu à l'article 49.

Pour les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, pas de préavis à respecter sauf accord entre les parties. »

Article 29

L'article 50 « Procédure du licenciement » est modifié et rédigé comme suit :

« Tout licenciement est soumis à une procédure spécifique :

- envoi d'un courrier pour un entretien préalable ;
- tenue de cet entretien ;
- notification de licenciement s'il y a lieu.

La procédure de licenciement doit être effectuée conformément aux dispositions des articles L. 1232-1 et suivants du code du travail en cas de licenciement pour motif personnel et L. 1233-2 et suivants du code du travail dans le cadre d'un licenciement pour motif économique. »

Article 30

L'article 51 « Indemnité de licenciement » est ainsi rédigé :

Alinéa 1 : « Dans le cas où le salarié compte 1 an de présence continue dans l'entreprise une indemnité est due.

Conformément aux articles L. 1234-9 et R. 1234-1 à R. 1234-5 du code du travail, le montant de cette indemnité ne peut être inférieur à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 2 ans d'ancienneté. »

Alinéas 2 à 4 : supprimés.

Alinéa 5, la phrase est ainsi complétée : « En cas de faute grave ou lourde du salarié, cette indemnité n'est pas due. »

Alinéa 6 : inchangé.

Article 31

Le titre de l'article 51 *bis* « Départ à la retraite » est remplacé par le titre : « Retraite ».

L'article est rédigé comme suit :

« 1. Départ volontaire

Le salarié qui démissionne de son emploi pour prendre sa retraite, à taux plein ou à taux réduit, a droit à une indemnité de départ à la retraite fixée comme suit :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 15 ans ;
- 1,5 mois de salaire après 20 ans ;
- 2 mois après 30 ans.

2. Mise à la retraite

Le salarié dont la mise à la retraite résulte de la décision de l'employeur a droit à une indemnité de départ à la retraite égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail. »

Article 32

L'article 52 « Certificat de travail » est ainsi complété :

« A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail comportant les mentions légales fixées à l'article L. 1234-19 du code du travail. »

Article 33

L'article 53 « Hygiène et sécurité » est ainsi modifié :

A la fin du premier alinéa, la mention « (livre II, titre III, du code du travail et décrets d'application) » est remplacée par la mention « (quatrième partie du code du travail) ».

Alinéa 2, la phrase est complétée comme suit : « Dans toutes les exploitations utilisant des moyens mécaniques de travail, les appareils de protection adaptés sont mis à la disposition des salariés et leur emploi est obligatoire. »

Alinéas 3, 4 et 5 : supprimés.

L'article est complété par la phrase suivante :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 4141-1 du code du travail, l'employeur doit organiser et dispenser une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier. Il doit organiser également une formation pratique et appropriée à la sécurité pour ses salariés, en application de l'article L. 4141-2 du code du travail. »

Article 34

La fin de la phrase de l'article 55 « Dispositions finales » est modifiée comme suit :

« La présente convention est remise à chacune des organisations syndicales signataires et 5 autres ampliations sont déposées à l'unité territoriale de l'Ardèche. »

Article 35

L'annexe I « Ouvriers saisonniers » est modifiée comme suit :

Alinéas 1, 2 et 3 : inchangés.

Alinéa 4, à la fin de l'alinéa, la mention « (...) à l'article L. 122-3-5 du code du travail » est remplacée par la mention : « (...) à l'article L. 1243-8 du code du travail ».

Alinéa 5 : inchangé.

Alinéa 6, la phrase : « A la fin du contrat d'un ouvrier saisonnier, aucune indemnisation ne sera due par l'employeur. » est modifiée de la manière suivante : « A la fin du contrat d'un ouvrier saisonnier, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due ».

Paragraphe « Période d'essai » : inchangé.

Les paragraphes « Rémunération des emplois saisonniers en viticulture » et « Avantages en nature en viticulture » sont supprimés.

Article 36

L'annexe II « La classification unique des emplois » se présente de la manière suivante :

ANNEXE II

CLASSIFICATION UNIQUE DES EMPLOIS

Niveau I. – Emploi d'exécutant

ÉCH.	DÉFINITION	EMPLOI OU TÂCHE CORRESPONDANT PAR SECTEUR				
		Pépinières	Arboriculture viticulture	Entreprises de travaux agricoles	Autres productions	Emplois administratifs
1	(Avenant n° 32 du 20 avril 1995) Emploi comportant des tâches « d'exécution simple » immé- diatement reproductibles après démonstration, sous surveillan- ce permanente, « sans connais- sance préalable particulière et sans faculté d'initiative ».	Manœuvre	Manœuvre Cueilleur manutentionnaire Coupeur		Manœuvre	Assistant administratif
2	Emploi comportant l'exécution de tâches sans difficulté par- ticulière, selon des consignes précises qui requièrent une certaine expérience dans la branche ou une formation, sous surveillance permanente. L'emploi peut comporter l'utilisa- tion de machines préréglées ou de véhicules attelés de manie- re simple. En outre, après 1 an d'ancien- neté au 1 ^{er} échelon dans la bran- che, le salarié passera automa- tiquement au 2 ^e échelon.	Manœuvre	Manœuvre Cueilleur Coupeur		Manœuvre	Assistant administratif Préparation de commandes

Niveau II. – Emploi spécialisé

ÉCH.	DÉFINITIONS	EMPLOI OU TÂCHE CORRESPONDANT PAR SECTEUR				
		Pépinières	Arboriculture viticulture	Entreprises de travaux agricoles	Autres productions	Emplois administratifs
1	<p>(Avenant n° 32 du 20 avril 1995). Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes nécessitant certaines connaissances professionnelles et une pratique suffisante. « Le travail s'effectue sous surveillance intermittente d'après des consignes. L'employé doit être capable de détecter les anomalies et d'alerter le supérieur. Il est capable de conduire occasionnellement des engins agricoles et d'en assumer la responsabilité et assure l'entretien élémentaire du matériel. »</p>	<p>Greffage Arrachage Etiquetage Calibrage des plants sous surveillance</p>	<p>Taille Exécution des traitements simples sous surveillance Conduite occasionnelle de tracteurs Videur Porteur</p>		<p>Conduite occasionnelle de tracteurs et entretien courant Distribution des aliments à partir de données</p>	<p>Aide-comptable avec saisie simple</p>
2	<p>Emploi comportant des responsabilités techniques acquises par formation ou pratique dans le secteur « et occasionnellement l'exécution de tâches qualifiées selon les consignes précises d'un supérieur hiérarchique. En cas d'anomalies, il doit prendre les mesures d'urgence (au niveau technique, sécurité...) qui s'imposent. Il assure la conduite d'engins, l'entretien courant du matériel et les réparations simples d'après les consignes reçues. »</p>	<p>Grefeur Préparation de commandes Elevage des plants Connaissances phytosanitaires</p>	<p>Mêmes tâches que l'échelon I avec plus grande autonomie et meilleure maîtrise des tâches</p>	<p>Conduite de tracteurs</p>	<p>Mêmes tâches que l'échelon I avec plus grande autonomie et meilleure maîtrise des tâches</p>	<p>Aide-comptable expérimenté</p>

Niveau III. – Emploi qualifié

ÉCH.	DÉFINITION	EMPLOI OU TÂCHE CORRESPONDANT PAR SECTEUR				
		Pépinières	Arboriculture et viticulture	Entreprises de travaux agricoles	Autres productions	Emplois administratifs
1	<p>(Avenant n° 32 du 20 avril 1995) Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées qui requièrent une connaissance complète du secteur, « après une longue pratique ou une formation technique appropriée. L'employé a une part d'initiative et d'autonomie pendant l'exécution du travail, qui implique sa responsabilité. La tâche s'effectue dans le cadre des instructions données avec compte rendu journalier au responsable d'entreprise. Il doit être capable de détecter les anomalies ou incidents élémentaires sur le matériel et réparer ces anomalies. »</p>	<p>Connaissances des plants de greffage des variétés et du phytosanitaire</p>	<p>Conducteur de tracteur qualifié Connaissance des variétés et du phytosanitaire</p>	<p>Conduite d'engins agricoles qualifiée</p>	<p>Elevage : Berger Porcher Vacher qualifiés</p>	<p>Comptable Etablissement des bilans et comptes de résultats Assistant commercial</p>

ÉCH.	DÉFINITION	EMPLOI OU TÂCHE CORRESPONDANT PAR SECTEUR				
		Pépinières	Arboriculture et viticulture	Entreprises de travaux agricoles	Autres productions	Emplois administratifs
2	<p>Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées avec une autonomie plus grande dans l'organisation du travail.</p> <p>« Il doit être capable d'adapter aux conditions techniques particulières du terrain les consignes données, et corriger ou faire corriger les anomalies détectées. Dans ce cadre là, le travail s'effectue sans surveillance.</p> <p>Il a la responsabilité de l'entretien du matériel avec compte rendu périodique au supérieur hiérarchique.</p> <p>Cet emploi suppose la capacité d'adaptation de son titulaire aux évolutions techniques et l'actualisation des connaissances. Il peut assurer le tutorat d'apprentis ou stagiaires. »</p>	<p>Etiquetage par variété</p> <p>Préparation des commandes des clients</p> <p>Conduite du greffage, de la taille selon consigne</p>	<p>Conduite de la taille et de la cueillette</p> <p>Aide caviste</p>	<p>Conduite et réglage de machines</p>	<p>Conduite et réglage de machines</p> <p>Connaissance approfondie des animaux (soins, alimentation)</p>	<p>Réalisation des bulletins de paie et des déclarations sociales</p>

Niveau IV – Emploi hautement qualifié

ÉCH.	DÉFINITION	EMPLOI OU TÂCHE CORRESPONDANT PAR SECTEUR				
		Pépinières	Arboriculture Viticulture	Entreprises de travaux agricoles	Autres productions	Emplois administratifs
1	<p>(Avenant n° 32 du 20 avril 1995)</p> <p>« Emploi qui exige l'organisation du travail qui est confié dans le cadre de directives périodiques et d'indications générales. Il requiert l'analyse technique et économique de la situation de l'état des cultures, élevage, matériel... et en rend compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise. Il exige des connaissances et une expérience qui permettent la participation aux décisions techniques et la responsabilité de la bonne exécution du travail.</p> <p>Il peut assurer l'organisation du travail d'après les directives du responsable d'entreprise.</p> <p>L'emploi comporte l'observation, l'appréciation et le diagnostic de l'état des matériels. »</p>	<p>Connaissance approfondie des variétés et conduite de tous types de travaux</p>	<p>Conduite des traitements de la préparation à l'exécution</p>	<p>Entretien et réparation du matériel</p>	<p>Entretien et réparation du matériel</p>	
2	<p>Cet emploi comprend l'exécution des mêmes éléments que l'échelon I. En outre, il peut comporter la participation à des fonctions complémentaires directement liées à la conduite de l'activité (commercialisation, suivi technique et économique, enregistrement des données sur informatique).</p> <p>(Avenant n° 37 du 2 mai 1996)</p> <p>« De façon accessoire et temporaire, il peut être amené sans responsabilité hiérarchique » à assurer l'organisation et la surveillance d'un travail par un groupe d'employés d'après les directives du chef d'exploitation ou de l'encadrement.</p>	<p>Conduite de travaux depuis la multiplication jusqu'à la commercialisation</p>	<p>Commercialisation</p> <p>Vinification</p>			

(Les dispositions relatives au raccordement entre l'ancienne et la nouvelle classification de l'annexe II « Classification unique des emplois » sont abrogées par l'avenant n° 47 du 6 janvier 2005.)

Article 37

L'annexe III « Salaires légaux des apprentis » est modifiée comme suit :

« Article D. 6222-26

Le salaire minimum perçu par l'apprenti, prévu à l'article L. 6222-29, est fixé :

1. Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

- a) A 25 % du salaire minimum de croissance pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
- b) A 37 % du salaire minimum de croissance pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;
- c) A 53 % du salaire minimum de croissance pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

2. Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :

- a) A 41 % du salaire minimum de croissance pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
- b) A 49 % du salaire minimum de croissance pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;
- c) A 65 % du salaire minimum de croissance pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

3. Pour les jeunes âgés de 21 ans et plus :

- a) A 53 % du salaire minimum de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
- b) A 61 % du salaire minimum de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;
- c) A 78 % du salaire minimum de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

Article D. 6222-27

Les jeunes apprentis de moins de 16 ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis âgés de 16 à 17 ans.

Article D. 6222-28

Lorsque l'apprentissage est prolongé, par application de l'article L. 6222-11 ou L. 6222-12, le salaire minimum applicable pendant la prolongation est celui correspondant à la dernière année précédant cette prolongation.

Article D. 6222-29

La rémunération minimale de l'apprenti pendant la période d'apprentissage excédant, en application de l'article L. 6222-8, la durée du contrat fixée conformément à l'article L. 6222-7, est celle fixée à l'article D. 6222-26 pour l'année d'exécution du contrat correspondant à cette période.

Article D. 6222-30

Lorsque la durée de l'apprentissage fixée, en application de l'article L. 6222-8, est inférieure à celle prévue à l'article L. 6222-7, l'apprenti est considéré, en ce qui concerne sa rémunération minimale, comme ayant déjà accompli une durée d'apprentissage égale à la différence entre ces deux durées.

Article D. 6222-31

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

Article D. 6222-32

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à la rémunération minimale à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf dans le cas où l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

Article D. 6222-33

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu en application du 3° de l'article R. 6222-16, il est appliqué une majoration de 15 points aux pourcentages correspondant à la dernière année de la durée de formation telle que prévue à l'article L. 6222-7.

Dans ce cas, les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre.

Article D. 6222-34

Les montants des rémunérations prévues aux articles D. 6222-26 à D. 6222-30 et D. 6222-33 sont majorés à compter du 1^{er} jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18 ans ou 21 ans.

Les années du contrat exécutées avant que l'apprenti ait atteint l'âge de 18 ans ou 21 ans sont prises en compte pour le calcul de ces montants de rémunération.

Article D. 6222-35

Excepté dans le cas où un taux moins élevé est prévu par une convention ou un contrat particulier, les avantages en nature dont bénéficie l'apprenti peuvent être déduits du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée, pour les autres travailleurs, par la réglementation applicable en matière de sécurité sociale.

Ces déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux 3/4 du salaire. »

Article 38

Les annexes IV « Modèle de certificat de travail », VI « Accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 » et VII « Protection de la maternité et éducation des enfants » de la convention sont abrogées.

Article 39

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1^{er} janvier 2011.

Article 40

Cet avenant sera remis à chacune des organisations signataires et déposé en trois exemplaires (deux sur support papier signés des parties, l'autre sur support électronique) par la partie la plus diligente à la section d'inspection du travail agricole, 3^e section, DIRECCTE, unité territoriale de l'Ardèche, 15, avenue Clément-Faugier, 07007 Privas Cedex.

Fait à Privas, le 17 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110170-000411

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
