

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2011/26 DU 23 JUILLET 2011

| | <u>Pages</u> |
|--|--------------|
| 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..... | 143 |

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/26

AVENANTS ET ACCORDS

| | <u>Pages</u> |
|--|--------------|
| Accès au logement pour les jeunes : accord du 29 avril 2011 relatif à l'accès au logement pour les jeunes..... | 4 |
| Aéraulique (installation, entretien, réparation) : avenant n° 54 du 24 février 2011 relatif au forfait annuel jours | 8 |
| Carrières et matériaux (industries [Ile-de-France, ouvriers, ETAM]) : accord du 5 mai 2011 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mai 2011 | 10 |
| Carrières et matériaux (industries [Limousin, ouvriers, ETAM]) : accord du 28 mars 2011 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2011 | 13 |
| Carrières et matériaux (industries [Nord - Pas-de-Calais, ouvriers, ETAM]) : accord du 1 ^{er} mars 2011 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mars 2011 | 16 |
| Carrières et matériaux (industries [Rhône-Alpes, ouvriers, ETAM]) : accord du 11 avril 2011 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mars 2011 | 19 |
| Cartonnage (industries) : avenant n° 140 du 14 mars 2011 portant création de la commission paritaire de validation des accords collectifs..... | 22 |
| Cartonnage (industries) : avenant n° 141 du 14 avril 2011 modifiant le champ d'application de la convention..... | 28 |
| Cartonnage (industries) : avenant n° 142 du 14 avril 2011 relatif aux indemnités en cas de rupture de contrat de travail | 31 |
| Commerce de gros : accord du 13 janvier 2011 relatif à la création d'une commission paritaire de validation | 35 |
| Formations en alternance et stages en entreprise pour les jeunes : accord du 7 juin 2011 ... | 39 |
| Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes) : avenant n° 30 du 22 mars 2011 relatif à la prévoyance | 45 |
| Librairie : accord du 24 mars 2011 relatif à la formation professionnelle | 47 |
| Librairie : accord du 24 mars 2011 relatif aux rémunérations minimales et aux primes | 60 |
| Manutention portuaire : accord du 17 mars 2011 relatif à la formation professionnelle..... | 63 |
| Manutention portuaire : avenant n° 2 du 17 mars 2011 relatif à la création des CQP | 75 |
| Sécurité sociale (organismes) : avenant du 7 mars 2011 à l'accord du 7 janvier 1998 relatif à la prévoyance | 80 |

| | |
|--|-----|
| Sécurité sociale (organismes) : accord du 21 mars 2011 relatif à la promotion de la diversité et à l'égalité des chances..... | 82 |
| Sécurité sociale (organismes) : avenant du 21 mars 2011 relatif à la promotion de la diversité et à l'égalité des chances dans le cadre des dispositions conventionnelles..... | 92 |
| Sécurité sociale (organismes) : avenant du 5 avril 2011 à l'accord du 7 janvier 1998 relatif à la prévoyance | 97 |
| Sécurité sociale (organismes) : avenant du 26 avril 2011 modifiant l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche..... | 99 |
| Sécurité sociale (organismes [agents d'exécution]) : avenant du 26 avril 2011 au protocole d'accord du 26 juin 1990 relatif aux frais de déplacement..... | 100 |
| Sécurité sociale (organismes [agents de direction]) : avenant du 26 avril 2011 au protocole d'accord du 26 juin 1990 relatif aux frais de déplacement | 101 |
| Sécurité sociale (organismes [cadres]) : avenant du 26 avril 2011 au protocole d'accord du 11 mars 1991 relatif aux frais de déplacement | 103 |
| Sécurité sociale (organismes [ingénieurs-conseils mutés]) : avenant du 26 avril 2011 au protocole d'accord du 11 juillet 1967 relatif aux frais de déplacement | 105 |
| Sécurité sociale (organismes [caissiers, aides-caissiers et payeurs]) : avenant du 26 avril 2011 au protocole d'accord du 25 mai 1960 relatif à l'indemnité de responsabilité | 106 |
| Sécurité sociale (organismes) : accord du 3 mai 2011 relatif à la rémunération des personnels..... | 107 |
| Sécurité sociale (organismes) : accord du 13 mai 2011 relatif aux astreintes dans les agences régionales de santé..... | 110 |
| Sécurité sociale (praticiens-conseils du régime général) : avenant du 26 avril 2011 relatif aux frais de déplacement..... | 114 |
| Thermiques (équipements [OETAM, cadres, ingénieurs et assimilés]) : accord du 30 mars 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes..... | 116 |
| Tracteurs et matériels agricoles : accord du 8 mars 2011 relatif à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes..... | 123 |
| Vétérinaires (cabinets et cliniques) : avenant n° 51 du 15 mars 2011 relatif à la mise à la retraite..... | 135 |
| Vétérinaires (cabinets et cliniques) : avenant n° 52 du 15 mars 2011 relatif au départ à la retraite..... | 137 |
| Vétérinaires (praticiens salariés) : avenant n° 26 du 15 mars 2011 relatif au départ à la retraite..... | 139 |
| Vétérinaires (praticiens salariés) : avenant n° 27 du 15 mars 2011 relatif à la mise à la retraite..... | 141 |

Accord national interprofessionnel
ACCÈS AU LOGEMENT POUR LES JEUNES

ACCORD DU 29 AVRIL 2011
RELATIF À L'ACCÈS AU LOGEMENT POUR LES JEUNES
NOR : ASET1150868M

Les difficultés de logement peuvent entraver fortement l'accès à l'emploi et la mobilité professionnelle. Elles pénalisent en premier lieu les jeunes, et ce dès les périodes de formation en alternance.

Ainsi, dans leur recherche de logement qui peut conditionner leur accès à l'emploi, les jeunes se trouvent confrontés à de nombreuses difficultés telles que :

- le manque de logements disponibles, notamment de petite taille, dans le parc HLM où ils ne sont pas prioritaires dans les attributions ;
- le niveau des loyers, des charges locatives et des garanties demandées dans le parc privé, particulièrement dans les centres urbains ;
- le besoin d'une offre de logement de courte durée (en particulier pour les jeunes en alternance et en emploi saisonnier) avec des durées de préavis adaptées, souvent doublé de la nécessité d'assumer la charge d'une double résidence.

Aussi, afin d'aider les jeunes à trouver un logement correspondant à leurs besoins et à leurs moyens financiers, les partenaires sociaux souhaitent mobiliser une part des ressources issues de la participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC) dont ils sont à l'origine, ainsi que les produits et services déjà mis en place grâce à ce financement au sein du réseau Action logement (ex. : 1 % logement).

Dans le cadre de l'utilisation des fonds issus de la PEEC pour la période 2012-2014, les partenaires sociaux sont déterminés à accorder la priorité au logement des jeunes.

Ils demandent à cet effet aux pouvoirs publics de prendre en compte cette priorité en considération de la position du Conseil constitutionnel qui vient de confirmer que la PEEC a le caractère d'un investissement obligatoire à la charge des entreprises afin de contribuer au logement de leurs salariés, et non celui d'un impôt ou d'une cotisation sociale destinés à financer des dépenses publiques.

Article 1^{er}

Identifier au plan territorial les besoins de logement des jeunes

Les organisations interprofessionnelles territoriales d'employeurs et les unions territoriales des syndicats de salariés procéderont, avec le concours des CIL concernés, dans le mois suivant la signature du présent accord, à l'identification des besoins les plus urgents en matière de logement des jeunes concernés.

Ils transmettront les résultats de ces enquêtes aux partenaires sociaux signataires du présent accord. Ceux-ci détermineront les actions à conduire au regard des besoins recensés par ces enquêtes et demanderont à Action logement de recadrer ses interventions en fonction de ces besoins.

Article 2

Sensibiliser les entreprises au logement des jeunes

En parallèle à cette action, les partenaires sociaux s'engagent à sensibiliser les entreprises (les dirigeants, les DRH, les représentants du personnel) à la nécessité d'accompagner les jeunes dans leur parcours résidentiel, notamment en leur réservant des services en matière de logement et en leur accordant une priorité dans l'attribution de réservations locatives, aides financières et autres services proposés par le ou les CIL auxquels elles versent tout ou partie de leur participation à l'effort de construction.

A cet effet, Action logement mettra à la disposition des branches et des entreprises un document d'information adapté. Les branches professionnelles veilleront à sa diffusion.

A l'initiative de la partie la plus diligente, les partenaires sociaux des branches professionnelles examineront les modalités les plus adaptées à cette sensibilisation.

Article 3

Financer la production de 15 000 logements supplémentaires par an à destination des jeunes

Les partenaires sociaux fixent à Action logement un objectif de financement de la production de 15 000 logements/hébergements supplémentaires, de petite surface, par an pendant 3 ans à compter de 2012, accessibles en termes de loyer et de localisation (compte tenu des dispositions de l'article 1^{er}). Pour mettre en œuvre cette politique, Action logement mobilisera les CIL en tant que financeurs du logement social et en tant qu'actionnaires de filiales immobilières. Action logement mobilisera également l'association Foncière Logement.

Dans ce cadre, Action logement se positionnera notamment en partenaire privilégié des opérateurs qui présenteront des projets dans le cadre du programme d'investissement d'avenir, au titre de l'action « Investissements dans la formation en alternance », ou dans le cadre de programmes relatifs au logement des saisonniers.

Dès 2011, l'accent sera mis sur la réhabilitation de résidences hôtelières à vocation sociale.

Article 4

Accroître le nombre d'attributions annuelles de logements dans le parc existant de 8 000 unités supplémentaires en 3 ans

En 2009, les jeunes actifs de moins de 30 ans ont bénéficié d'environ 27 000 logements et hébergements attribués par les CIL sur leurs droits de réservations (environ 40 % du total des ménages logés par les CIL).

Les partenaires sociaux demandent à Action logement de réaliser à partir de 2012 un effort complémentaire d'attribution de logements aux jeunes actifs, y compris en alternance, pour atteindre progressivement l'objectif annuel de 35 000 jeunes logés en 2014 (soit une augmentation de 30 % par rapport à la réalisation 2009).

Cette politique volontariste doit s'appuyer sur :

- une mobilisation de tous les opérateurs immobiliers filiales d'Action logement (Entreprises sociales pour l'habitat, Foncière logement, Résidences hôtelières à vocation sociale) et des autres acteurs ;
- un développement de la colocation dans le secteur HLM et l'association Foncière logement ;
- une amélioration de la fluidité du parc locatif ;
- une augmentation des réservations locatives dans les hébergements collectifs (foyers de jeunes travailleurs, foyers de travailleurs migrants) ;
- des partenariats avec les collectivités locales, les fédérations professionnelles et les associations pour loger davantage de jeunes actifs dans le secteur privé.

Article 5

Développer la garantie des risques locatifs (GRL)

La garantie des risques locatifs, créée par l'Etat et les partenaires sociaux, permet aux salariés et tout particulièrement aux jeunes, d'accéder au parc locatif privé en garantissant les loyers impayés, mais aussi les dégradations locatives au départ du locataire.

Afin de développer le recours à la GRL, les partenaires sociaux demandent aux opérateurs privés (Action logement, FFSA et représentants des administrateurs de biens) de faire aboutir les travaux en cours pour simplifier, avant le 30 septembre 2011, le cahier des charges de ce produit et accroître la diffusion de celui-ci.

Article 6

Faciliter l'accès des jeunes aux aides et services complémentaires proposés par Action logement pour favoriser leur accès à l'emploi

Il est demandé à Action logement de réserver un pourcentage significatif de ses aides (50 %) aux jeunes de moins de 30 ans, y compris en alternance, et de concevoir une offre de service en matière d'accompagnement des jeunes au démarrage de leur parcours résidentiel, sous forme de deux outils maximum, simples et lisibles, l'un permettant d'accompagner l'accès au logement, l'autre accompagnant la mobilité résidentielle, dans un souci d'assouplissement et d'élargissement des dispositifs existants.

L'effort de simplification de son offre de service à destination des jeunes par Action logement devra comporter, au préalable, une expertise des conditions effectives d'accès des jeunes en emploi de moins de 30 ans, y compris en alternance, à ses aides (CIL-Pass Assistance, CIL-Pass Mobilité, Mobili-Pass, Mobili-Jeunes).

Action logement devra également expertiser les conditions d'accès réelles des jeunes en contrats courts à ses dispositifs d'aide, afin d'adapter son offre aux besoins spécifiques de ces jeunes.

Article 7

Faciliter la colocation dans le parc social

Les partenaires sociaux décident de la création par Action logement d'un fonds de garantie destiné à sécuriser les bailleurs s'engageant dans la colocation dans le parc social, qui couvrirait 2 mois de loyers d'inoccupation en cas de départ précipité d'un colocataire.

Ils demandent à Action logement d'étudier les conditions de mise en œuvre de cette garantie dans un objectif de 10 000 logements en colocation par an.

Article 8

Développer des aides sociales complémentaires hors Action logement

Afin d'aider les jeunes confrontés à des difficultés financières liées à leur charge de logement, les partenaires sociaux s'engagent à rechercher des solutions de financement auprès des caisses d'allocations familiales et en faisant appel, pour partie, aux fonds d'action sociale des institutions de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO et des organismes de prévoyance.

Article 9

Mettre en place un portail sur le logement des jeunes

Dans le cadre d'une campagne générale de communication à engager par Action logement et, à l'initiative de cette dernière, une conférence sera organisée avec les caisses d'allocations familiales, la Caisse des dépôts et consignations, les conseils régionaux, pour mettre en place un dispositif en ligne, sous forme de portail internet, permettant aux jeunes d'avoir accès notamment :

- aux différentes aides, qu'elles soient nationales ou territoriales ;

- aux offres locatives sur un territoire donné ;
- aux actions mises en place par des acteurs locaux.

Ce portail d'information sera disponible avant la fin du premier semestre 2012.

Le portail paritaire « Les liens vers l'emploi » intégrera un onglet spécifique renvoyant à ce portail d'information sur le logement des jeunes.

Article 10

Suivre et évaluer l'accord

Un comité de pilotage paritaire national sera chargé du suivi de l'accord. Il se réunira avant la fin de 2011 pour procéder à ce suivi, au regard notamment des dispositions du décret relatif aux emplois des ressources d'Action logement pour la période 2012-2014.

Il évaluera la mise en œuvre des dispositions prévues au présent accord et de leur éventuelle extension aux entreprises de moins de 10 salariés dans le périmètre actuel d'Action logement. Il se réunira à cet effet avant la fin de 2012.

Fait à Paris, le 29 avril 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

MEDEF ;
CGPME ;
UPA.

Syndicats de salariés :

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

Brochure n° 3023

Convention collective nationale

IDCC : 1412. – **INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION
ET DÉPANNAGE DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE,
THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE**

AVENANT N° 54 DU 24 FÉVRIER 2011

RELATIF AU FORFAIT ANNUEL JOURS

NOR : ASET1150832M

IDCC : 1412

Entre :

Le SNEFCCA,

D'une part, et

La FM CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification de l'article 10.6.3.3

Le 3^e paragraphe de l'article 10.6.3.3 de la convention collective :

« La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 44. La valeur d'une journée entière de travail peut aussi être calculée en divisant le salaire brut de base annuel par le nombre de jours convenu contractuellement dans le cadre du forfait annuel. »

Est remplacé par :

« Pour les forfaits à 218 jours, la valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire de base réel mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 44.

Lorsque le forfait est inférieur à 218 jours, le salaire de base réel mensuel est divisé par le nombre moyen mensuel de jours convenu (contractuellement).

Le salaire de base réel mensuel correspondant à la rémunération à laquelle le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet (hors prime, intéressement, treizième mois, etc.). »

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini par la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes (code IDCC 1412).

Article 3

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 4

Notification. – Dépôt. – Extension

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et, à défaut d'opposition, fera l'objet d'un dépôt auprès la direction générale du travail. Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Article 5

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le jour suivant celui où les formalités de dépôt auront été accomplies.

Fait à Paris, le 24 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 5 MAI 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MAI 2011
(ILE-DE-FRANCE)
NOR : ASET1150863M
IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Ile-de-France,

D'une part, et

L'URCB CFDT,

D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955, à l'exception des entreprises procédant à la fabrication de produits en béton.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Paris, Seine-et-Marne, Yvelines, Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne et Val-d'Oise, constituant l'UNICEM Ile-de-France.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés.

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | SALAIRE MENSUEL |
|--------|---------|-----------------|
| I | 1 | 1 365 |
| | 2 | 1 398 |
| II | 1 | 1 404 |
| | 2 | 1 425 |
| | 3 | 1 468 |
| III | 1 | 1 475 |
| | 2 | 1 498 |
| | 3 | 1 543 |
| IV | 1 | 1 551 |
| | 2 | 1 576 |
| | 3 | 1 632 |
| V | 1 | 1 638 |
| | 2 | 1 689 |
| | 3 | 1 806 |
| VI | 1 | 1 836 |
| | 2 | 1 908 |
| | 3 | 2 061 |
| VII | 1 | 2 102 |
| | 2 | 2 229 |
| | 3 | 2 428 |

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} mai 2011.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article D. 2231-2 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Paris, le 5 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 28 MARS 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2011
(LIMOUSIN)

NOR : ASET1150860M

IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Limousin,

D'une part, et

La FG FO BTP ;

La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955, à l'exception des entreprises procédant à la fabrication de produits en béton.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord de salaires est applicable dans toute la région géographique de l'UNICEM Limousin, constituée par les trois départements suivants : Corrèze, Creuse et Haute-Vienne.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés.

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | SALAIRE MENSUEL |
|--------|---------|-----------------|
| I | 1 | 1 377 |
| | 2 | 1 397 |
| II | 1 | 1 404 |
| | 2 | 1 425 |
| | 3 | 1 468 |
| III | 1 | 1 475 |
| | 2 | 1 497 |
| | 3 | 1 542 |
| IV | 1 | 1 550 |
| | 2 | 1 576 |
| | 3 | 1 632 |
| V | 1 | 1 637 |
| | 2 | 1 688 |
| | 3 | 1 805 |
| VI | 1 | 1 836 |
| | 2 | 1 907 |
| | 3 | 2 060 |
| VII | 1 | 2 101 |
| | 2 | 2 229 |
| | 3 | 2 428 |

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord s'applique à compter du 1^{er} avril 2011.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Elle devra en aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article D. 2231-2 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Limoges, le 28 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 1^{ER} MARS 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2011
(NORD - PAS-DE-CALAIS)

NOR : ASET1150856M

IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Nord - Pas-de-Calais,

D'une part, et

La FG FO BTP ;

L'UR CFDT Nord - Pas-de-Calais,

D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955, à l'exception des entreprises procédant à la fabrication de produits en béton.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : le Nord et le Pas-de-Calais.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés.

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | SALAIRE MENSUEL |
|--------|---------|-----------------|
| I | 1 | 1 373 |
| | 2 | 1 393 |
| II | 1 | 1 399 |
| | 2 | 1 421 |
| | 3 | 1 463 |
| III | 1 | 1 471 |
| | 2 | 1 493 |
| | 3 | 1 538 |
| IV | 1 | 1 546 |
| | 2 | 1 571 |
| | 3 | 1 627 |
| V | 1 | 1 632 |
| | 2 | 1 683 |
| | 3 | 1 800 |
| VI | 1 | 1 831 |
| | 2 | 1 902 |
| | 3 | 2 054 |
| VII | 1 | 2 095 |
| | 2 | 2 222 |
| | 3 | 2 420 |

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} mars 2011.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article D. 2231-2 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 1^{er} mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 11 AVRIL 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2011
(RHÔNE-ALPES)

NOR : ASET1150858M

IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Rhône-Alpes,

D'une part,

La CFE-CGC ;

La FG FO BTP

D'autre part, et

se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955, à l'exception des entreprises procédant à la fabrication de produits en béton.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Ain, Ardèche, Drôme, Isère, Loire, Rhône, Savoie et Haute-Savoie.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés.

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | SALAIRE MENSUEL (+ 2 % par rapport à la grille 2010) |
|--------|---------|---|
| I | 1 | 1 377 |
| | 2 | 1 397 |
| II | 1 | 1 404 |
| | 2 | 1 425 |
| | 3 | 1 468 |
| III | 1 | 1 475 |
| | 2 | 1 497 |
| | 3 | 1 542 |
| IV | 1 | 1 550 |
| | 2 | 1 576 |
| | 3 | 1 632 |
| V | 1 | 1 637 |
| | 2 | 1 688 |
| | 3 | 1 805 |
| VI | 1 | 1 836 |
| | 2 | 1 907 |
| | 3 | 2 060 |
| VII | 1 | 2 101 |
| | 2 | 2 229 |
| | 3 | 2 428 |

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} mars 2011.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article D. 2231-2 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Vénissieux, le 11 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3135

Convention collective nationale

IDCC : 489. – INDUSTRIES DE CARTONNAGE

**AVENANT N° 140 DU 14 MARS 2011
PORTANT CRÉATION DE LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION
DES ACCORDS COLLECTIFS**

NOR : ASET1150834M

IDCC : 489

La conclusion du présent accord s'inscrit dans le prolongement de la loi du 4 mai 2004 relative au dialogue social et de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale.

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent donner davantage de place à la négociation collective et au dialogue social tant au niveau de la branche qu'à celui des PME/TPE qui la composent.

Les organisations signataires considèrent que les syndicats représentatifs sont les interlocuteurs naturels des employeurs ou de leurs représentants pour la négociation d'accords collectifs au niveau de l'entreprise ou de la branche.

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2143-6 du code du travail, dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical.

Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures supplémentaires. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut à ce titre être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

Toutefois, en application de la loi, les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux ou de délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux (dans les entreprises de moins de 50 salariés), mais dotées de représentants élus du personnel peuvent être amenées à négocier et à conclure des accords avec ces derniers. A cet effet, une commission paritaire nationale de validation est créée.

Les parties signataires rappellent que la qualité de membre élu du personnel ne saurait constituer pour les salariés concernés un obstacle aux promotions ou aux évolutions de carrière auxquels ils pourraient prétendre.

Les parties signataires ont également souhaité définir les conditions d'intervention des représentants élus du personnel dans le cadre de la négociation collective d'entreprise.

Article 1^{er}

Objet de la commission

La commission se prononce, dans le délai légal en vigueur à la date de dépôt du dossier recevable, sur la validité des accords conclus au sein des entreprises de moins de 200 salariés entre l'employeur et les représentants élus du personnel.

Pour statuer sur leur validité, la commission vérifie que les accords collectifs d'entreprises n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur à la date de la décision de la commission paritaire.

La commission, dans son rôle de validation, peut émettre des réserves mais ne peut en aucun cas modifier le contenu des accords qui lui sont soumis.

Article 2

Saisine

La commission paritaire de validation des accords collectifs est saisie, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, par la partie signataire la plus diligente de l'accord soumis à la validation.

Ce courrier doit être adressé au secrétariat de la commission situé 4-6, rue Borromée, 75015 Paris.

Et doit comporter les éléments suivants :

- une fiche signalétique indiquant le nom et l'adresse de l'entreprise, la nature et l'adresse de l'instance représentative signataire de l'accord ainsi que le nom des élus ayant signé l'accord ;
- un exemplaire papier de l'accord signé soumis à validation (un exemplaire électronique doit également être adressé à contact@federation-cartonnage.org) ;
- une attestation de l'employeur certifiant, à la date de signature de l'accord, l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- un document indiquant, à la date de signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise ;
- le double du formulaire Cerfa des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
- une copie de l'information prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail adressée par l'employeur aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- une attestation d'avocat ou de conseil juridique certifiant sans réserve de la conformité de l'accord au regard des dispositions légales, réglementaires et/ou conventionnelles.

Les frais d'avocat ou de conseil extérieur à l'entreprise sont à la charge de l'employeur. L'avis de l'avocat ou du conseil extérieur à l'entreprise, dont un exemplaire sera remis à chaque négociateur, est donné à titre d'expertise mais ne liera en aucun cas la commission paritaire de validation.

Si le dossier ne comporte pas l'ensemble des éléments, le secrétariat de la commission paritaire de validation des accords collectifs demandera à la partie ayant saisi la commission de le compléter.

Toute demande ne comportant pas l'ensemble des pièces susvisées, comportant des pièces incomplètes ou erronées à la date de la réunion pourra faire l'objet d'une décision d'irrecevabilité.

Article 3

Fonctionnement du secrétariat de la commission

Le secrétariat de la commission est situé à la Fédération française du cartonnage au 4-6, rue Borromée, 75015 Paris.

Les entreprises devront s'assurer de la validité des coordonnées du secrétariat de la commission avant d'envoyer leur demande de validation. L'utilisation d'une adresse erronée pour adresser la demande de validation emporte la nullité de la demande de l'entreprise et l'obligation de procéder à une nouvelle demande.

Le secrétariat de la commission est destinataire des accords signés par les entreprises de la branche, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail.

Les fonctions de secrétaire sont assurées par un représentant de la Fédération française du cartonnage.

Celles-ci sont les suivantes :

Il assure la réception des accords et des pièces justificatives nécessaires à leur examen par la commission et est chargé de les communiquer aux autres membres de la commission.

Dès réception d'un accord, date à laquelle commence à courir le délai légal pour le prononcé de la décision par la commission, le secrétariat accuse réception du dossier par lettre simple, vérifie son contenu qui doit être conforme aux dispositions prévues à l'article 2 de l'accord portant création de la commission paritaire de validation.

En cas de dossier incomplet, le secrétariat demande à la partie signataire qui sollicite la validation de l'accord de lui adresser les pièces manquantes. Dans ce cas, le délai légal pour le prononcé de la décision par la commission commence à courir à réception des pièces manquantes.

Au moins une semaine avant la date de tenue de la commission, il envoie par courrier postal et électronique la convocation des membres de la commission en indiquant la date, l'heure, le lieu, la liste des accords qui seront examinés en séance en y joignant l'ensemble des pièces nécessaires à l'examen des dossiers présentés.

Il est responsable de l'établissement et de la gestion de la feuille de présence qui devra être établie pour chaque commission et devra être dûment émargée par les membres présents.

Il rédige les relevés de décisions en cours de réunion et les procès-verbaux à l'issue de chaque réunion de la commission.

Article 4

Composition de la commission

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail, la commission comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de la branche représentative au niveau national et un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs.

Sur justification de leur participation effective à une réunion de la commission paritaire de validation des accords collectifs présentée à l'employeur au moins une semaine à l'avance, les représentants salariés bénéficieront d'autorisation d'absence pour y participer.

Chaque membre titulaire de la commission paritaire de validation présent dispose d'une voix.

Lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'établissement dans lequel l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

Le paiement du temps passé aux réunions de la commission par les représentants salariés ainsi que les frais de déplacement seront assumés par l'entreprise saisissant la commission selon les modalités prévues par l'article 9 de la convention collective du cartonnage.

Article 5

Réunions

Chaque participant doit émarger la liste de présence établie par le secrétariat de la commission.

Le secrétaire de la commission présente de façon synthétique chaque demande de validation.

La commission se réunira 3 fois par an pour examiner les demandes de validation suivant un calendrier prévisionnel défini, chaque année, par les membres de la commission lors de la première réunion annuelle de la commission.

Elle pourra, le cas échéant, être annulée en l'absence d'accord soumis à validation.

La commission ne pourra délibérer valablement que si 3 membres au minimum par collègue sont présents.

A défaut, la réunion sera annulée et une nouvelle réunion devra être organisée dans les plus brefs délais. Les décisions de la commission sont prises à la majorité des deux tiers des voix dont disposent les membres présents au sein de chacun des collèges.

Quand la majorité des deux tiers issue de chacun des collèges n'est pas obtenue, l'accord sera examiné à la réunion suivante et fera l'objet d'une décision de la commission prise à la majorité simple des membres présents.

Les votes ont lieu à main levée.

Afin d'éviter toute difficulté d'interprétation qui pourrait notamment conduire à ne pas valider l'accord soumis à la commission, il est vivement recommandé à l'entreprise ayant saisi la commission de venir présenter l'accord qu'elle a conclu, en compagnie d'un représentant élu du personnel signataire.

Article 6

Décision de la commission

Après examen de chaque accord soumis à validation, la commission paritaire de validation rend :

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

Conformément aux règles posées par l'article L. 2232-22 du code du travail, la commission paritaire contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. Notamment, la commission paritaire vérifie que les représentants du personnel élus titulaires représentent la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections de leur instance représentative (comité d'entreprise, délégation unique du personnel ou, à défaut, délégués du personnel).

Les décisions de la commission paritaire de validation sont consignées dans un procès-verbal. Pour chaque décision rendue, doivent en outre être mentionnés :

- la date ;
- la liste des organisations syndicales représentatives au niveau national et de la branche et les organisations patronales présentes ;
- le nombre de voix en faveur ou en défaveur de la validation et la mention du syndicat d'appartenance ;
- la décision rendue : irrecevabilité, validation, rejet.

En cas d'irrecevabilité ou de rejet le motif de la décision doit être mentionné.

Article 7

Notification de la décision

Dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la tenue de la commission paritaire, la Fédération du cartonnage à qui il est donné délégation, notifie, sous forme d'une copie du procès-verbal envoyée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la décision explicite de validation ou de rejet :

- à la partie signataire qui a saisi la commission, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

L'accord qui aura été validé par la commission paritaire de validation doit être déposé par l'employeur, accompagné du procès-verbal de validation et de la copie des procès-verbaux des dernières élections professionnelles, à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes compétent ;

- aux autres parties de l'accord, par lettre simple ;
- aux membres de la commission.

La notification s'effectue aux adresses qui ont été communiquées à la commission lors de sa saisine.

Les décisions votées par la commission ne peuvent être remises en cause lors de l'adoption du procès-verbal.

Article 8

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du jour de sa signature.

Le présent accord fera l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Article 9

Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 14 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFC.

Syndicats des salariés :

FCE CFDT ;

FFSCEGA CFTC.

ANNEXE I

COORDONNÉES DES ORGANISATIONS REPRÉSENTATIVES DES SALARIÉS DE LA BRANCHE

FIBOPA CFE-CGC, sise 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris.

FCE CFDT, sise 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris cedex 19.

CFTC, sise 5, avenue de la Porte-de-Clichy, 75017 Paris.

FILPAC CGT, sise 263, rue de Paris, case 426, 93514 Montreuil Cedex.

FG FO, sise 170, avenue Parmentier, 75010 Paris.

Ces coordonnées étant susceptibles d'être modifiées les entreprises devront s'assurer de leur validité avant d'envoyer leur demande de validation. L'utilisation d'une adresse erronée pour notifier la décision d'engager une négociation emporte la nullité de la notification.

Brochure n° 3135

Convention collective nationale
IDCC : 489. – INDUSTRIES DE CARTONNAGE

AVENANT N° 141 DU 14 AVRIL 2011
MODIFIANT LE CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION
NOR : ASET1150835M
IDCC : 489

PRÉAMBULE

Compte tenu de la dénonciation de la convention collective nationale des fabriques d'articles de papeterie et de bureau, les partenaires sociaux ont souhaité étendre le champ d'application de la présente convention collective aux bénéficiaires de la convention collective nationale des fabriques d'articles de papeterie et de bureau dénoncée.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent avenant ont pour objet d'étendre le champ d'application de la convention collective nationale du cartonnage.

Le présent avenant porte donc modification de l'article 2 de la convention collective du cartonnage, désormais rédigé en ces termes :

« La présente convention conclue en application du livre II du code du travail est applicable à l'ensemble du territoire national, y compris les DOM.

Elle ne fait pas obstacle aux droits spécifiques de certaines régions administratives et/ou aux usages locaux.

Elle règle les conditions générales des rapports entre employeurs et salariés, y compris les salariés à domicile, exerçant leur activité dans les entreprises de fabrication de cartonnages et les fabriques d'articles de papeterie et de bureau entrant dans son champ d'application.

La présente convention s'applique également au personnel ne relevant pas directement de l'industrie de la fabrication du cartonnage et des fabriques d'articles de papeterie et de bureau, mais travaillant dans les entreprises liées par la présente convention.

La convention collective est alors applicable au personnel qui travaille, non seulement dans les usines proprement dites, mais également dans les sièges sociaux, administratifs ou commerciaux, dépôts et autres établissements dépendant des entreprises concernées.

Toutefois, en ce qui concerne les salariés dont l'emploi dans l'entreprise relève d'une autre industrie, leur classification et leurs rémunérations (salaires et primes) ne pourront en aucun cas être inférieures à celles dudit emploi dans cette autre industrie.

Cette convention s'appliquera aux ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres des deux sexes dont l'activité s'exerce dans les industries de la transformation du carton et de la fabrication des articles de papeterie et de bureau, par référence à la nomenclature d'activités française (NAF) en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2008 et qui est la suivante :

- 21.2A : fabrication d'emballage en carton ondulé à l'exclusion des entreprises fabriquant du carton ondulé ;
- 21.2B : fabrication de cartonnage ;
- 21.2E : fabrication de vaisselle en carton ;
- 21.2G :
 - fabrication de papiers à lettres en boîte, bloc, d'articles de visite, de faire-part, etc. ;
 - fabrication d'enveloppes et pochettes postales ;
 - fabrication de bobines pour machines de bureau, de listings et d'autres articles de papeterie ;
- 22.1J : édition de calendriers, d'éphémérides et d'articles millésimés (sauf calendrier d'art) ;
- 21.2L :
 - fabrication de tubes, mandrins et bobines en carton ;
 - fabrication d'articles moulés en pâte à papier ;
- 22.2C :
 - fabrication et cartonnage pour la photo échantillonnage ;
 - fabrication de cartonnages de bureau, magasin, classement ;
 - fabrication d'agendas, de cahiers, carnets, classeurs, registres, reliures à feuillets mobiles ;
 - façonnés comptables et de bureau divers ;
- 25.2G : fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matière plastique. »

Article 2

Durée. – Date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet au premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} janvier 2012. A compter de cette date, les entreprises de fabrication d'articles de papeterie et de bureau devront appliquer la convention collective du cartonnage.

L'extension de l'avenant sera demandée par les signataires.

Article 3

Dépôt

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, un exemplaire du présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le dépôt auprès des services du ministre chargé du travail est opéré en deux exemplaires, dont une version sur support papier, signée des parties, et une version sur support électronique.

Fait à Paris, le 14 avril 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFC ;

FAP.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;

FFSCEGA CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FILPAC CGT.

Brochure n° 3135

Convention collective nationale
IDCC : 489. – INDUSTRIES DE CARTONNAGE

AVENANT N° 142 DU 14 AVRIL 2011
RELATIF AUX INDEMNITÉS EN CAS DE RUPTURE DE CONTRAT DE TRAVAIL

NOR : ASET1150837M
IDCC : 489

PRÉAMBULE

Compte tenu de la dénonciation de la convention collective nationale des fabriques d'articles de papeterie et de bureau, à effet du 1^{er} janvier 2011 et de l'application de la convention collective du cartonnage, les partenaires sociaux ont souhaité maintenir temporairement les indemnités de congédiement et de mise ou de départ à la retraite à leur niveau antérieur.

Ce maintien transitoire a pour objet de compenser le préjudice subi par les salariés dont notamment le départ en retraite était proche, en raison de la dénonciation de la convention collective de la fabrication d'articles de papeterie.

Article 1^{er}

Bénéficiaires des dispositions de l'avenant

Sont concernés par l'avenant les ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres des deux sexes dont l'activité s'exerce dans les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective suivant :

- 21.2B : fabrication d'articles de classement en carton et de boîtes de correspondance ;
- 21.2G :
 - fabrication de papiers à lettres en boîte, bloc, d'articles de visite, de faire-part, etc. ;
 - fabrication d'enveloppes et pochettes postales ;
 - fabrication de bobines pour machines de bureau, de listings et d'autres articles de papeterie ;
- 22.1J : édition de calendriers, d'éphémérides et d'articles millésimés (sauf calendrier d'art) ;
- 22.2C :
 - fabrication d'agendas, de cahiers, carnets, classeurs, registres, reliures à feuillets mobiles ;
 - façonnés comptables et de bureau divers ;
- 25.2G : fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matière plastique.

Article 2

Indemnités de rupture du contrat de travail pendant la période d'application de l'avenant

Toute rupture du contrat de travail notifiée avant le 31 décembre 2012 ouvrira droit aux indemnités de congédiement et de mise à la retraite suivantes :

A. – Indemnité de licenciement ou de rupture conventionnelle

1. Indemnité de base

Une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité de préavis est accordée à tout salarié licencié sans faute grave, comptant une ancienneté d'au moins 1 an.

Dans toutes les hypothèses, cette indemnité ne pourra être inférieure à l'indemnité légale prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

Pour les salariés non cadres, cette indemnité est calculée de la manière suivante :

- entre 1 et 5 ans d'ancienneté, 1/5 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'établissement ;
- à partir de 5 ans d'ancienneté, 1/4 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'établissement.

Pour les salariés ayant plus de 15 ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent, 1/10 de mois par année de présence au-delà de 15 ans.

Pour les salariés cadres, cette indemnité est calculée de la manière suivante :

- entre 1 et 5 ans d'ancienneté, 1/5 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- à partir de 5 ans d'ancienneté, 1/2 mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise, l'indemnité ainsi calculée ne pouvant toutefois excéder 15 mois.

Lorsque l'ancienneté du salarié comprendra un certain nombre de mois en sus du nombre d'années complètes, la fraction de l'indemnité de licenciement afférente à cette année incomplète sera calculée au prorata du nombre de mois travaillés.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement sera le salaire moyen de l'intéressé au cours des 3 derniers mois d'activité précédant la rupture du contrat, primes, gratifications, avantages en nature compris, à l'exception des indemnités ayant un caractère bénévole et exceptionnel, des remboursements de frais et des sommes versées, en application d'un régime légal d'intéressement et de participation. En cas de rémunération variable ou dans le cas d'éléments de rémunération dont la périodicité est supérieure au mois et qui ont été versés durant les 12 derniers mois, ils seront pris en compte au prorata de la période à laquelle ils se rapportent (treizième mois, primes de vacances...).

En cas d'absence lors des 3 mois précédant la rupture, le salaire pris en considération sera reconstitué sur la base de l'horaire affiché durant l'absence.

En cas de chômage partiel lors des 3 mois précédant la rupture, le salaire pris en considération sera calculé sur la base de l'horaire de travail pratiqué avant la mise en chômage partiel.

Si un licenciement survient au cours des 12 mois qui suivent le déclassement d'un salarié, l'indemnité de congédiement sera réglée sur la base des appointements correspondant aux fonctions exercées avant le déclassement, à condition toutefois que celles-ci aient été occupées au moins pendant 12 mois et que le déclassement n'ait pas été motivé par une faute professionnelle dûment notifiée à l'intéressé à l'époque.

L'indemnité sera, dans tous les cas, diminuée des indemnités de même nature versées antérieurement.

L'indemnité sera versée au moment du départ de l'entreprise. Toutefois, dans le cadre d'un licenciement collectif et après exposé de la situation financière de l'entreprise au comité d'entreprise (ou, à défaut, aux délégués du personnel), elle pourra être réglée par versements mensuels et égaux dans un délai maximum de 3 mois, à condition que chaque versement ne soit pas inférieur à la valeur de 1 mois de salaire, auquel cas elle devra être versée au moment du départ de l'entreprise.

Les situations liées au travail à temps partiel seront réglées conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du procès-verbal de la commission paritaire du 7 octobre 1992.

2. Indemnité due au salarié licencié âgé de 50 ans à 60 ans

L'indemnité de licenciement sera majorée de 25 % si le salarié est âgé de plus de 50 ans et de moins de 55 ans et de 15 % si le salarié est âgé de plus de 55 ans et de moins de 60 ans.

Cependant, dans ce dernier cas (55 ans-60 ans), si la continuité et le niveau de ressources ne sont pas assurés jusqu'à l'âge ouvrant droit à la retraite au taux plein, le taux de majoration sera de 25 %.

3. Indemnité due au salarié licencié entre 60 ans et 65 ans et qui ne remplit pas les conditions d'ouverture d'une retraite à taux plein

La rupture du contrat de travail est considérée comme un licenciement et entraîne l'attribution d'une indemnité égale à l'indemnité de départ à la retraite majorée de :

- 60 % de la différence entre l'indemnité de départ à la retraite et l'indemnité de licenciement, lorsque le salarié dont le contrat de travail est rompu est âgé de plus de 60 ans et de moins de 62 ans ;
- 40 % de la différence entre l'indemnité de départ à la retraite et l'indemnité de licenciement, lorsque le salarié licencié est âgé de 62 ans et de moins de 65 ans.

B. – Indemnité de mise ou départ à la retraite

1. Indemnité en cas de départ volontaire

Une indemnité de départ à la retraite, calculée comme il est indiqué ci-dessous, sera accordée en cas de départ volontaire de l'entreprise d'un salarié âgé de 60 ans ou plus si l'intéressé a effectivement demandé et obtenu la liquidation de sa retraite par répartition.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 15 ans ;
- 3,5 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 25 ans ;
- 4,5 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire pris en considération pour le calcul de cette indemnité sera le même que celui retenu pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

L'ancienneté retenue pour la détermination du montant de l'indemnité de mise ou départ à la retraite sera diminuée, le cas échéant, de l'ancienneté prise en considération pour la détermination des indemnités de licenciement qui auraient été versées antérieurement à l'intéressé par l'entreprise, à l'occasion de la rupture à l'initiative de l'entreprise de contrats de travail antérieurs.

En aucun cas cette indemnité ne pourra se cumuler avec l'indemnité de licenciement ni avec l'indemnité de mise à la retraite.

2. Indemnité de mise à la retraite

Conformément aux dispositions du code du travail modifiées par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, lorsque le salarié atteint l'âge de 65 ans, l'employeur peut lui proposer une mise à la retraite. Cette proposition effectuée dans un délai de 3 mois avant l'anniversaire du salarié, devra être expressément acceptée par ce dernier, dans un délai de 1 mois à compter de la date à laquelle l'employeur l'a interrogé.

La même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69^e anniversaire du salarié.

Les salariés non cadres mis à la retraite recevront une indemnité égale à 1,1 fois le montant de l'indemnité de départ en retraite, sans qu'elle puisse être inférieure à l'indemnité légale prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

Pour les salariés cadres, cette indemnité sera égale à 1,3 fois le montant de l'indemnité de départ en retraite, sans qu'elle puisse être inférieure à l'indemnité légale prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

Article 3

Indemnités de rupture à compter du 1^{er} janvier 2013

Toute rupture du contrat de travail notifiée à compter du 1^{er} janvier 2013 ouvrira droit à l'application des dispositions prévues par la convention collective du cartonnage.

Article 4

Durée. – Date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée et prendra effet au premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} janvier 2012.

Il prend fin le 31 décembre 2012.

L'extension de l'avenant sera demandée par les signataires.

Article 5

Dépôt

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, un exemplaire du présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Le dépôt auprès des services du ministre chargé du travail est opéré en deux exemplaires dont une version sur support papier, signée des parties, et une version sur support électronique.

Fait à Paris, le 14 avril 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFC ;
FAP.

Syndicats de salariés :

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

Brochure n° 3044

Convention collective nationale
IDCC : 573. – COMMERCE DE GROS

ACCORD DU 13 JANVIER 2011
RELATIF À LA CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION

NOR : ASET1150850M

IDCC : 573

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de définir dans les entreprises de moins de 200 salariés en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux dans les entreprises de moins de 50 salariés, les conditions selon lesquelles les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

Article 1^{er}

Thèmes de négociation

A l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail, les thèmes ouverts à ce type de négociation sont les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

Article 2

Validation des accords

Conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail, la validité des accords est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et à l'approbation par la commission paritaire de branche définie par le présent accord.

L'accord ainsi conclu ne pourra acquérir la qualité d'accord d'entreprise qu'après validation par la commission paritaire nationale de validation. A défaut de décision de ladite commission, au terme d'un délai de 4 mois à compter de la transmission du dossier complet à la commission, l'accord est réputé validé.

Article 3

Fonctionnement de la commission paritaire nationale de validation

Rôle

La commission paritaire nationale de validation a pour objet de se prononcer sur la validité des accords conclus entre l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus au comité d'entreprise, ou les membres de la délégation unique du personnel, ou les délégués du personnel.

La commission paritaire nationale de validation (CPNV) contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Composition

La CPNV est composée de la manière suivante :

- pour le collège salarié : 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche (soit 10 représentants syndicaux au total). Les organisations syndicales de salariés organisées en 2 fédérations devront donc désigner 1 représentant par fédération ;
- pour le collège patronal : il sera représenté par un nombre égal de représentants.

Le représentant d'une organisation (patronale ou syndicale) faisant partie d'une entreprise dont l'accord est examiné par la commission de validation ne peut pas siéger à cette dernière.

Le temps passé pour l'assistance à ces réunions et les frais de déplacement des représentants du collège salariés à la CPNV sont régis par l'article 8 de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044.

La présence des 2/5 des membres dans chaque collège est requise pour la validité des délibérations.

Réunion de la CPNV

La commission se réunit au plus tard dans les 2 mois qui suivent la saisine par l'entreprise, sur convocation adressée par le secrétariat au plus tard 15 jours avant la réunion avec l'ensemble des dossiers. Durant ces 2 mois, les organisations patronales et syndicales de salariés peuvent demander les informations complémentaires nécessaires.

Il est précisé que ces délais commencent à courir dès réception du dossier complet.

Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers.

Les séances de la commission nationale paritaire de validation sont présidées alternativement par un membre d'une des organisations syndicales de salariés et par un représentant d'une des organisations patronales.

En cas d'absence d'une des organisations présentes dans la commission, cette dernière pourra donner pouvoir à une organisation du même collège dans la limite de 2 pouvoirs par organisation ; étant précisé que le pouvoir doit être présenté aux membres présents.

Article 4

Procédure de validation des accords

Saisine de la commission paritaire nationale de validation

L'entreprise concernée saisit la commission paritaire nationale de validation (CPNV) en adressant un dossier au secrétariat de la commission dans les conditions suivantes :

- envoi par lettre recommandée avec avis de réception et par courriel d'une demande de validation de l'accord d'entreprise signé.

La demande devra être accompagnée des 5 documents suivants :

- l'accord signé faisant l'objet de la demande de validation avec les coordonnées des signataires de ce dernier ;
- une fiche de présentation de l'entreprise (copie du *Kbis*, effectifs) ;
- une copie de l'information préalable prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à chacune des fédérations des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- une copie des procès-verbaux des dernières élections professionnelles (CE, DP, DUP) ;
- une copie des accords d'entreprises cités dans l'accord soumis à la validation.

Décision de la commission paritaire nationale de validation

La CPNV rend une décision de validation si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- les mesures concernées ne peuvent être mises en œuvre que par accord collectif en application des dispositions légales ;
- les mesures n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission examine si les conditions ainsi rappelées sont respectées.

L'accord est validé s'il a obtenu au sein du collège représentant les employeurs, d'une part, et au sein du collège représentant les salariés, d'autre part, la majorité des voix des membres présents ou dûment représentés.

Si les collèges sont en désaccord (un collège pour la validation et un collège contre la validation) il est procédé à un deuxième vote. A l'issue de ce deuxième vote, l'accord sera validé s'il obtient la majorité des voix des membres de la commission présents ou dûment représentés. Dans le cas où la majorité n'est pas obtenue la demande de validation est rejetée.

Un membre de la CPNV ne peut donner pouvoir qu'à un autre membre de son collège.

Les avis rendus par la commission de validation de branche de la convention collective nationale des commerces de gros n° 3044 ne sauraient préjuger de l'interprétation qui en serait faite par les tribunaux et ne peut engager la responsabilité de la commission et de ses membres.

Article 5

Notification de la décision de la CPNV

La décision motivée de la CPNV est notifiée, dans un délai de 15 jours suivant le prononcé de la décision, aux parties signataires de l'accord.

Article 6

Secrétariat de la commission paritaire nationale de validation

Le secrétariat de la CPNV de la convention collective nationale des commerces de gros est assuré par la CGI, 18, rue des Pyramides, 75001 Paris, qui sera chargé de l'organisation de la commission, de la réception et de la constitution des dossiers.

Article 7

Dépôt. – Extension

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UCAPLAST ;
VCI ;
FEDA ;
FEDIN ;
UNCGFL ;
FGMEE ;
SNPRS ;
FNCPLA ;
SYNDIGEL ;
FND ;
UPCP ;
FENSCOPA ;
CGI ;
NAVSA ;
SNDCEP ;
FNAS ;
FNGFP.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
FEC FO ;
CFE-CGC agricole.

Accord national interprofessionnel
FORMATIONS EN ALTERNANCE
ET STAGES EN ENTREPRISE POUR LES JEUNES

ACCORD DU 7 JUIN 2011
RELATIF AUX FORMATIONS EN ALTERNANCE
ET AUX STAGES EN ENTREPRISE POUR LES JEUNES
NOR : ASET1150867M

Considérant que l'alternance est un moyen particulièrement adapté, à tous les niveaux d'études, pour que les jeunes s'intègrent durablement dans l'emploi et pour que les entreprises puissent ainsi répondre à leurs besoins en compétences et en qualifications ;

Considérant que les stages en entreprise sont un élément qui :

- permet aux jeunes de conforter leur orientation ;
- facilite la mise en œuvre de connaissances théoriques dans un cadre professionnel ;
- et leur donne une expérience du monde de l'entreprise et de ses métiers,

le présent accord a pour objectif de développer le nombre de jeunes en contrat en alternance en s'appuyant sur la capacité d'impulsion des branches professionnelles et de mieux encadrer les stages.

A cet effet, les signataires du présent accord sont convenus des dispositions suivantes :

TITRE I^{ER}
DÉVELOPPER LE NOMBRE DE JEUNES
EN CONTRATS EN ALTERNANCE

Article 1^{er}

*Fixer par accord de branche un objectif chiffré
de progression des contrats en alternance*

Les parties signataires tiennent à rappeler l'importance que les branches professionnelles attachent au développement de l'alternance tant sous la forme des contrats de professionnalisation que sous celle de l'apprentissage.

Dans chaque branche professionnelle, les organisations patronales et syndicales représentatives devront réaliser, avant le 31 décembre 2011, un bilan chiffré des contrats en alternance conclus dans les entreprises de leur branche.

Sur la base des résultats de ce bilan, et en prenant en compte, le cas échéant, la taille des entreprises, les branches professionnelles pourront, par accord collectif, se fixer un objectif chiffré annuel de progression des contrats en alternance, afin de contribuer efficacement au développement de la formation en alternance. A l'exception des branches dont le nombre annuel moyen de salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage atteint au moins 4 %, cet objectif annuel de progression ne peut être inférieur à un pourcentage de 10 % par rapport à l'année précédente.

L'objectif chiffré annuel de progression devra faire l'objet d'une évaluation chaque année par un comité de suivi paritaire de l'accord, mis en place, à cet effet, dans la branche.

Compte tenu de l'importance de l'impact d'un tel dispositif sur la progression du nombre de contrats en alternance dans les branches, il est demandé aux pouvoirs publics que la conclusion d'un tel accord de branche exonère les entreprises concernées de toute majoration adoptée à une date postérieure à la signature du présent accord, de la contribution supplémentaire à l'apprentissage prévue à l'article 230 H du code général des impôts.

Dans le cas où l'objectif de progression fixé pour l'année au niveau de la branche n'est pas atteint, l'article 230 H du code général des impôts s'appliquera aux entreprises concernées pour l'année suivante.

Article 2

*Augmenter le nombre de jeunes en contrat de professionnalisation
par un développement des cofinancements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels*

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) prendra les dispositions nécessaires pour mettre en œuvre les orientations décidées par les organisations patronales et syndicales représentatives au plan national interprofessionnel afin de favoriser le développement des contrats de professionnalisation, qu'il s'agisse de l'accès à la péréquation pour les organismes paritaires collecteurs agréés ou d'appels à projets spécifiques qui devront être amplifiés dès l'annexe financière 2012 à la convention-cadre triennale entre l'Etat et le FPSPP.

Une priorité sera accordée aux jeunes demandeurs d'emploi sans qualification et aux jeunes décrocheurs suivis par les missions locales.

Article 3

Aider au recrutement des jeunes en alternance dans une branche professionnelle

Les branches sont incitées à prévoir des dispositions facilitant l'embauche des jeunes ayant suivi un contrat en alternance dans une entreprise de la branche, par exemple en mettant en place une bourse de l'emploi...

TITRE II

FACILITER LE DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

Article 4

*Assouplir les conditions de renouvellement
d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée*

Les organisations signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics que le contrat de professionnalisation à durée déterminée puisse être renouvelé une fois si le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, souhaite accroître ou élargir sa qualification, par l'acquisition d'une autre qualification telle que prévue à l'article L. 6314-1 du code du travail.

Article 5

Favoriser la conclusion de contrats en alternance entre plusieurs entreprises

Les organisations signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics :

- de les associer à la recherche des modalités les plus adaptées pour permettre la conclusion de contrats d'apprentissage dans le cadre d'activités saisonnières ;
- de prendre en compte la demande conjointe des organisations patronale et syndicales du travail temporaire de pouvoir conclure des contrats d'apprentissage dans ce secteur.

Article 6

Assouplir les modalités d'entrée dans les centres de formation

Afin de permettre aux jeunes, qui n'ont pas intégré une formation en début d'année scolaire ou universitaire ou qui ont fait un mauvais choix d'orientation, de commencer un cycle de formation en cours d'année, les centres de formation relevant des organisations interprofessionnelles et professionnelles – en commençant par ceux dispensant des formations dans le cadre de contrats de professionnalisation – prendront des dispositions pour être en capacité d'accueillir des jeunes en alternance, tout au long de l'année. A cet effet, une première série de dispositions sera prise, à titre expérimental, en concertation avec l'ensemble des acteurs, pour une mise en œuvre à la rentrée 2012.

Au vu des résultats des mesures ainsi prises par les centres de formation visés ci-dessus, les organisations signataires du présent accord demanderont aux pouvoirs publics d'adopter les dispositions nécessaires pour généraliser cette mesure.

Article 7

Diminuer les taux de rupture des contrats en alternance et accompagner les jeunes concernés

Afin de diminuer les taux de rupture des contrats en alternance, les organisations signataires du présent accord demandent, aux branches professionnelles dont le taux de rupture des contrats de professionnalisation et d'apprentissage est supérieur à 10 %, d'engager une négociation pour diminuer ce taux de rupture et déterminer des mesures d'accompagnement des jeunes concernés et ainsi améliorer la situation. Les mesures visant à améliorer la qualité des contrats en alternance (tutorat par exemple) seront abordées lors des négociations interprofessionnelles relatives à l'accueil des jeunes en entreprise.

Article 8

Mettre en place des cursus d'alternants-entrepreneurs

1. Pour accompagner les jeunes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise et afin de leur donner les moyens de construire ce projet, les organismes de formation en alternance devront être en mesure de mettre à la disposition de ces jeunes un module consacré à la gestion des entreprises, à la politique RH, à la politique commerciale et à la construction d'un projet de reprise/création d'entreprise.

2. Lorsqu'un entrepreneur souhaite céder son entreprise, il peut proposer à un jeune, candidat à la reprise de celle-ci, un contrat de professionnalisation dont la formation intégrera des modules techniques, liés aux techniques opérationnelles à maîtriser pour exercer le métier, des modules de gestion et de développement des compétences entrepreneuriales. Le cédant exercera la fonction de tuteur du futur repreneur.

3. Ce module doit également être accessible, dans le cadre d'une période de professionnalisation, à des salariés qui, après une expérience professionnelle de plusieurs années, souhaitent reprendre, en accord avec le dirigeant, l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

TITRE III

ENCADRER LES STAGES

Article 9

Principes généraux

Les organisations signataires du présent accord rappellent les principes généraux ci-après concernant les stages, au respect desquels ils attachent la plus grande importance :

- les stages doivent s'inscrire dans le cadre d'un projet pédagogique ;

- ils ne peuvent donc, en aucun cas, être mis en œuvre hors cursus pédagogique ou post-formation ;
- un stage ne peut avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent.

Article 10

Améliorer la qualité des stages

En vue de mettre fin aux conventions de stages de complaisance, les organisations signataires du présent accord préconisent que les entreprises respectent les dispositions ci-après :

- une activité en entreprise ne peut être qualifiée de stage que :
 - si, conformément au décret n° 2010-956 du 25 août 2010, elle entre dans le cadre d'un cursus pédagogique ;
 - et si elle intervient après qu'un tiers des heures de formation prévues en première année du cycle concerné aient été dispensées ;
- la durée du ou des stages effectués par un même stagiaire dans une même entreprise ne peut excéder 6 mois au total par année scolaire ou universitaire.

Cette dernière règle n'est pas opposable aux stages organisés dans le cadre de périodes pendant lesquelles l'étudiant suspend temporairement sa présence dans l'établissement, tels que prévus au cinquième tiret de l'article 1^{er} du décret n° 2010-956 visé ci-dessus.

Les organisations signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics de veiller à ce que les cursus scolaires et universitaires prennent en compte cette durée dans les meilleurs délais, et au plus tard pour la rentrée scolaire et universitaire 2011.

Article 11

Mettre en place un délai de carence entre deux stages

L'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stages différentes, pour effectuer des stages identiques réalisés dans un même poste, dans l'entreprise ou l'établissement, n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence, égal au tiers de la durée de chaque stage venu à expiration.

Le délai de carence n'est pas applicable à l'accueil d'un nouveau stagiaire lorsque l'initiative de la rupture anticipée du stage est imputable au précédent stagiaire.

Article 12

Compléter la liste des conventions de stage tenue à jour par l'entreprise

Toute entreprise qui accueille des jeunes en stage doit tenir à jour une liasse des conventions de stage de façon à disposer :

- des noms, prénoms, date de naissance et sexe du stagiaire ;
- du service où a lieu le stage ;
- de la durée du stage, la date d'entrée et de sortie du stage ;
- de la mention des activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation, telle que prévue par le 1^o de l'article 3 du décret n° 2006-1093 du 29 août 2006 ;
- et du nom de la personne chargée de suivre le stagiaire (tuteur).

Cette liasse peut être établie sous la forme d'un fichier dématérialisé. Elle ne peut en aucun cas être confondue avec le registre unique du personnel.

Article 13

Informier le comité d'entreprise

Indépendamment des dispositions existantes en matière d'information – consultation relatives aux conditions d'accueil des stagiaires prévues à l'article L. 2323-38 du code du travail – le comité

d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sera informé une fois par trimestre du nombre de stagiaires accueillis dans l'entreprise et de leurs caractéristiques ainsi que, le cas échéant, des causes éventuelles de la rupture du stage.

Article 14

Permettre l'accès des stagiaires aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ou aux œuvres sociales de l'entreprise

Les organisations signataires du présent accord demandent que les jeunes accueillis en stage en entreprise aient accès aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, ou aux œuvres sociales mises en place par l'entreprise, lorsqu'elles existent, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

Article 15

Prendre en compte la durée des stages non consécutifs pour la gratification des stagiaires

Lorsque la convention de stage prévoit une durée supérieure à 2 mois consécutifs ou non au cours d'une même année scolaire ou universitaire, celui-ci fait l'objet d'une gratification dont le montant ne peut être inférieur au montant prévu au deuxième alinéa de l'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

Les organisations signataires du présent accord invitent les branches professionnelles à examiner si ce montant est cohérent avec le niveau du stage pour lequel elles accueillent le jeune.

Par ailleurs, afin de permettre aux entreprises qui le souhaitent de prendre en charge les avantages en matière de restauration, d'hébergement ou de transport des stagiaires qu'elles accueillent, elles demandent aux pouvoirs publics d'exonérer de toutes cotisations sociales les avantages pris en charge par les entreprises à ce titre.

Article 16

Renforcer le contenu de la charte des stages

Les organisations signataires du présent accord demandent que les dispositions des articles ci-dessus du titre III du présent accord soient intégrées à la charte des stages étudiants, telle que mentionnée à l'article 5 du décret n° 2006-1093 du 29 août 2006, afin que les stagiaires en aient connaissance.

Elles demandent également que ladite charte des stages étudiants soit signée par les parties intéressées en même temps que la convention de stage tripartite prévue à l'article 5 du décret susvisé.

Article 17

Améliorer les conditions d'embauche à l'issue d'un stage

Le *a* de l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail est modifié comme suit :

- à la fin du 1^{er} alinéa du *a*, les mots « dans l'entreprise à l'issue de la formation » sont remplacés par « dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue de la formation » ;
- après le 1^{er} alinéa du *a* de cet article, il est inséré l'alinéa suivant :

« Lorsque cette embauche intervient dans une activité professionnelle correspondant aux activités qui ont été confiées au stagiaire, en fonction des objectifs de formation définis dans sa convention de stage, la durée du stage est prise en compte en totalité dans la durée de la période d'essai. »

Article 18

*Prendre en compte la période de stage, en cas d'embauche,
pour l'ouverture de certains droits*

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Fait à Paris, le 7 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CGPME ;

UPA ;

MEDEF.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Brochure n° 3014

Convention collective nationale

**IDCC : 2336. – ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS
ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS**

AVENANT N° 30 DU 22 MARS 2011

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1150851M

IDCC : 2336

Entre :

Le SNEFOS ;

Le SYNEAS,

D'une part, et

La FFASS CFE-CGC ;

La FSS CFTC ;

La FSS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Taux de cotisation

Les dispositions du présent article annulent et remplacent l'article 18.5 de la convention collective nationale de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003.

(En euros.)

| COTISATION FRAIS DE SANTÉ | RÉGIME GÉNÉRAL | RÉGIME ALSACE-MOSELLE |
|---|----------------|-----------------------|
| Cotisation totale | 59 | 32,40 |
| Part de la cotisation totale à la charge du salarié | 29,50 | 16,20 |
| Part de la cotisation totale à la charge de l'employeur | 29,50 | 16,20 |

Article 2

Accord d'entreprise

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent avenant, sauf dispositions plus favorables.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant conclu pour une durée indéterminée entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2011.

Article 4

Révision. – Dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Article 5

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 22 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3252

Convention collective nationale

IDCC : 3013. – LIBRAIRIE

ACCORD DU 24 MARS 2011
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1150853M
IDCC : 3013

PRÉAMBULE

Le présent accord intervient en application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle, de la loi du 4 mai 2004 portant réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie, des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les parties signataires du présent accord souhaitent affirmer un positionnement dynamique autour de la formation professionnelle dans les entreprises de la branche de la librairie.

La formation tout au long de la vie professionnelle contribue en effet à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises et constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des salariés.

Ainsi, chaque salarié doit pouvoir être acteur de son évolution professionnelle et chaque entreprise doit pouvoir mettre en œuvre les moyens adaptés à ses besoins en matière de développement ou d'adaptation à son environnement économique et à sa politique de ressources humaines.

La formation professionnelle doit notamment concourir à l'objectif pour chaque salarié de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences favorisant son évolution professionnelle au cours de sa carrière.

Le présent accord a donc pour objet d'organiser les dispositifs de la formation professionnelle continue.

Les parties au présent accord rappellent qu'il a été conclu le 17 juin 2010 un accord instituant une CPNEFP au niveau de la branche de la librairie et qu'un accord conclu le 15 septembre 2010 met en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications et organise le dispositif du contrat de professionnalisation ainsi que le financement de la formation professionnelle afin d'éviter tout blocage des entreprises en matière de formation.

Le présent accord complète l'accord de branche du 17 juin 2010 et pérennise les dispositions de l'accord du 15 septembre 2010.

Le présent accord reprend par conséquent l'ensemble des dispositions issues de l'accord du 15 septembre 2010 relatives à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, au financement

de la formation professionnelle, au contrat de professionnalisation, et organise les dispositifs de la formation professionnelle continue.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français de métropole, DOM, DROM, et COM, aux entreprises relevant de la branche librairie :

- les commerces de librairie dont l'activité principale est identifiée sous le code 47.61Z ;
- les commerces de livres d'occasion dont l'activité principale est identifiée sous le code 47.79Z à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens de valeur.

En cas de conflit d'application de convention collective, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, le présent accord doit être appliqué.

Article 2

Portée de l'accord

Le présent accord revêt un caractère impératif. Il s'applique par conséquent en toutes ses dispositions à toutes les entreprises visées par le champ d'application du présent accord.

Tous accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement de quelque niveau que ce soit ne peuvent déroger au présent accord que dans un sens plus favorable en tout ou partie aux salariées et salariés.

Article 3

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

3.1. Missions

Les partenaires sociaux, conscients de la nécessité pour la branche de se doter d'un outil permettant, par des travaux d'étude et d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques et technologiques susceptibles de faire évoluer les emplois, et par conséquent les axes de formation, décident de créer un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des entreprises de la branche de la librairie.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est un outil de veille au service de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche. Il doit donner des éléments d'information relatifs aux métiers et aux qualifications de la branche à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, et apporter aux acteurs de la formation professionnelle des éléments de connaissance quant à l'avenir des métiers et des qualifications de la branche. Il doit également veiller au principe d'égalité professionnelle tel que défini dans l'accord du 4 mai 2010 relatif à l'égalité professionnelle.

Tous les documents issus de l'observatoire seront diffusés aux membres de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

3.2. Financement

Le financement de l'observatoire sera prélevé sur les fonds mutualisés au titre de la professionnalisation au sein de l'OPCA (2 %) conformément aux dispositions légales et réglementaires et sur la base d'un budget de fonctionnement annuel.

Article 4

Financement de la formation professionnelle

4.1. OPCA

Les parties signataires désignent AGEFOS PME comme OPCA de la branche pour collecter les contributions dues au titre de la formation professionnelle définie à l'article 4.2.

L'OPCA a pour objet de :

- collecter, c'est-à-dire recevoir les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle définies à l'article 4.2 du présent accord ;
- mutualiser au sein de la branche, dès leur versement, les contributions versées par les entreprises par nature d'activité ;
- gérer et suivre les contributions collectées ;
- promouvoir la formation professionnelle auprès des entreprises de la branche ;
- prendre en charge et financer les actions de formation des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord conformément aux priorités et conditions définies par la branche professionnelle.

Une section professionnelle paritaire nationale réservée aux entreprises relevant de la convention collective nationale de la librairie est créée au sein de l'OPCA. Ses modalités de fonctionnement seront définies dans le cadre d'un protocole d'accord entre les représentants de la branche professionnelle et AGEFOS PME.

4.2. Dispositions financières

Contributions des employeurs de moins de 10 salariés : 0,55 %.

Les employeurs de moins de 10 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution minimale équivalant à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Cette contribution doit être versée en totalité à l'OPCA désigné de la branche.

Dans ce cadre, les entreprises effectuent annuellement :

- un versement à l'OPCA désigné correspondant à 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du DIF et de la professionnalisation ;
- un versement à l'OPCA désigné de 0,40 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du plan de formation.

Contributions des employeurs de 10 à 19 salariés : 1,05 %.

Les employeurs de 10 à 19 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution minimale équivalant à 1,05 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans ce cadre, les entreprises doivent chaque année :

- effectuer un versement à l'OPCA désigné correspondant à 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du DIF et de la professionnalisation ;
- consacrer 0,9 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du plan de formation dont un minimum de 0,15 % est versé à l'OPCA désigné.

Contributions des employeurs de 20 salariés et plus : 1,60 %.

Les employeurs employant 20 salariés et plus consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution minimale équivalant à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans ce cadre, les entreprises doivent chaque année :

- effectuer un versement à l'OPCA désigné correspondant à 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du CIF ;
- effectuer un versement à l'OPCA désigné correspondant à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du DIF et de la professionnalisation ;
- consacrer 0,9 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du plan de formation dont un minimum de 0,15 % est versé à l'OPCA désigné.

Ces dispositions sont applicables à compter de la collecte effectuée en 2011 sur la masse salariale annuelle brute de 2010.

4.3. Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a créé un fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dont l'objet est notamment de contribuer au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi.

En application de l'article L. 6332-19 du code du travail, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels perçoit un pourcentage des contributions versées par les entreprises de la branche de la librairie à l'OPCA.

Au titre de l'année 2011, les parties rappellent qu'en application des dispositions légales et de l'arrêté du 6 décembre 2010, les entreprises de la branche de la librairie doivent attribuer au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels 10 % des contributions prévues par l'article 4.2 du présent accord.

Les parties signataires conviennent de répartir le montant de la contribution au FPSPP, à parts égales, entre la contribution des entreprises au financement du plan de formation et la contribution des entreprises au financement de la professionnalisation, c'est-à-dire :

- 50 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation ;
- 50 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

Les parties signataires conviennent d'attribuer annuellement au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels un pourcentage des contributions versées par les entreprises de la branche de la librairie à l'OPCA tel qu'il sera fixé par arrêté.

Article 5

Contrat de professionnalisation

5.1. Objet du contrat

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre l'acquisition d'une qualification professionnelle et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et demandeurs d'emploi.

La qualification professionnelle visée doit être :

- enregistrée au répertoire national des certifications (RNCP) : diplôme, titre à finalité professionnelle, etc. ;
- ou reconnue dans la classification d'une convention collective nationale de branche ;
- ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP.

Le contrat de professionnalisation a donc pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquies un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle

(CQP) ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective.

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de professionnalisation et les évolutions des missions confiées pendant ces périodes en entreprise doivent être en lien direct avec la formation suivie et la qualification visée.

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;
- aux demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans, dès leur inscription à Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI) et de l'allocation de parent isolé (API) dans les départements d'outre-mer (DOM), à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Toute action, notamment en liaison avec Pôle emploi et les autres services de l'Etat, visant le recrutement de demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation est vivement encouragée.

La loi prévoit que le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois et sa durée est alors au moins égale à la durée du contrat de professionnalisation. L'objet du CDD est alors la professionnalisation. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée minimale de la professionnalisation, durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation, est comprise entre 6 et 12 mois.

Afin de renforcer la professionnalisation des emplois dans les entreprises relevant de la branche de la librairie, les parties signataires décident qu'outre les personnes mentionnées par les dispositions de l'article L. 6325-11 du code du travail, la durée des contrats à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation des contrats à durée indéterminée peut être de 24 mois lorsque la qualification visée est inscrite au RNCP (diplôme d'Etat, titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP...) ou pour des publics spécifiques, notamment des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

La durée de la formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.

Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 50 % de la durée de l'action de professionnalisation :

- lorsque la qualification visée est inscrite au RNCP : diplôme d'Etat, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP... ;
- ou pour des publics spécifiques, notamment des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Les signataires de l'accord engagent vivement les entreprises ayant eu recours au contrat de professionnalisation à conclure un CDI à l'expiration du CDD (en proposant notamment les postes sous CDI vacants au sein de l'entreprise et correspondant à la qualification acquise par le salarié), ou de favoriser l'insertion du salarié au sein d'une autre entreprise de la branche. Il est rappelé que l'accord du 17 juin 2010 portant création de la CPNEFP prévoit que celle-ci aura notamment pour mission d'assurer le suivi des contrats de professionnalisation.

5.2. Rémunération des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation

Le salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation perçoit, pendant la durée du contrat, une rémunération calculée en fonction du Smic.

Ce montant varie selon l'âge du bénéficiaire et le niveau de sa formation.

Le montant est majoré lorsque l'intéressé est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

| | ÂGE DU SALARIÉ | | | | |
|-----------------------|--|---|---|---|--|
| | Salariés de moins de 21 ans | | Salariés de 21 ans à 25 ans | | Salariés de 26 ans et plus |
| | Au 1 ^{er} jour du mois suivant où le titulaire du contrat atteint l'âge indiqué | | | | |
| | Qualification inférieure à celle d'un bac professionnel | Qualification au moins égale à celle d'un bac professionnel | Qualification inférieure à celle d'un bac professionnel | Qualification au moins égale à celle d'un bac professionnel | |
| 1 ^{re} année | 60 % du Smic | 65 % du Smic | 75 % du Smic | 80 % du Smic | 85 % de la rémunération minimale conventionnelle, sans pouvoir être inférieur au Smic |
| 2 ^e année | 70 % du Smic | 75 % du Smic | 80 % du Smic | 90 % du Smic | 100 % de la rémunération minimale conventionnelle, sans pouvoir être inférieur au Smic |

Lorsque le salarié atteint 21 ans en cours de contrat, la rémunération est automatiquement réévaluée à compter du premier jour du mois suivant sa date anniversaire.

Lorsque le salarié atteint 26 ans en cours de contrat, cela n'a pas d'incidence sur le bénéfice de l'exonération de charges qui reste acquis pour la durée du contrat.

Article 6

Droit individuel à la formation (DIF)

Le droit individuel à la formation permet au salarié de bénéficier d'une formation mise en œuvre avec l'accord formalisé de l'entreprise.

Le droit individuel à la formation ouvre, à chaque salarié, la possibilité de bénéficier d'une action de formation de 20 heures par an, pour un salarié à temps plein, reportable d'une année sur l'autre dans la limite de 120 heures sur 6 ans.

La durée du DIF est calculée *pro rata temporis* pour les salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel. Toutefois, le salarié à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale du travail bénéficie du droit individuel à la formation, calculé de la même manière que pour le salarié à temps plein.

Les parties signataires précisent que les périodes de suspension du contrat de travail pour congé de maladie, de maternité, d'adoption, de paternité ou pour congé parental, sont considérées comme du temps de travail effectif pour l'acquisition du DIF.

Le calcul des droits au DIF se fera au 31 décembre de chaque année.

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée, l'ancienneté requise est de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie pour utiliser ses droits acquis au titre du DIF. Les salariés sont informés chaque année du total des droits acquis au titre du DIF.

Pour les salariés en contrat à durée déterminée l'ancienneté requise est de 4 mois consécutifs dans l'entreprise qui l'emploie au cours des 12 derniers mois. Dans le cas des contrats à durée déterminée, l'entreprise informera le salarié de son droit au DIF au plus tard au terme du contrat.

Le DIF est un droit à la formation du salarié utilisé prioritairement hors temps de travail.

Toutefois, en accord avec son employeur, le salarié peut demander à utiliser son DIF pendant son temps de travail.

Le présent accord fixe la liste des actions de formation prioritaires, éligibles au titre du DIF.

Les actions de formation prioritaires éligibles au titre du DIF sont :

- les actions concourant au maintien dans l'emploi et au développement des compétences : actions correspondant aux catégories du plan de formation 1 et 2 ;
- les actions correspondant aux objectifs de la professionnalisation ;
- les actions conduisant à une qualification reconnue ;
- les actions concourant à l'individualisation des parcours ;
- les actions de bilan de compétences ou de VAE ;
- les actions diplômantes ou qualifiantes ;
- les actions consécutives aux actions de bilan de compétences ou de VAE.

Les actions contribuant à l'employabilité des salariés sur les territoires sont :

- les actions collectives proposées aux salariés et aux entreprises, notamment cofinancées régionalement ;
- les actions individuelles visant en particulier la conversion et la reconversion.

La CPNEFP est chargée d'actualiser, dès que nécessaire, la liste ci-dessus précisant les actions de formation prioritaires. A cette fin, la CPNEFP pourra décider de modifier la liste des actions de formation prioritaires éligibles au titre du DIF.

Article 7

Période de professionnalisation

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, ainsi que :

- aux salariés qui, après 20 ans d'activité et, en tout état de cause, à compter de leur 45^e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou aux salariés après un congé parental ;
- aux travailleurs handicapés ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (contrat à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée).

Cette période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans une convention collective de branche ;

- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de la branche concernée.

La durée de la période de professionnalisation est égale à la durée de la formation prévue pour atteindre l'objectif de professionnalisation ou pour l'obtention de la qualification visée.

En revanche, la durée minimale de la période de professionnalisation pour les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion est fixée par décret à 80 heures (art. D. 6324-1-1).

Les actions de qualification ou de formation de la période de professionnalisation se déroulent, en principe, pendant le temps de travail.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Toutefois, ces actions peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative :

- soit du salarié dans le cadre du DIF ;
- soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation.

Article 8

Plan de formation

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation.

Dans ce cadre, les signataires du présent accord rappellent aux entreprises qu'elles ont la possibilité d'élaborer un plan de formation.

Le plan de formation contient l'ensemble des actions de formation retenues par l'entreprise en fonction des besoins de l'entreprise et des évolutions technologiques auxquelles elle doit faire face.

Les signataires rappellent que le plan de formation est à l'initiative de l'entreprise, qu'il relève de son pouvoir de gestion et qu'il constitue un outil essentiel au service des objectifs stratégiques de l'entreprise.

Dans ce cadre, il permet la mise en place d'actions de formation qui peuvent avoir un des objets suivants :

- l'adaptation au poste de travail, l'évolution ou maintien dans l'emploi ;
- le développement des compétences ou l'acquisition de nouvelles compétences.

Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi

Ces formations doivent permettre au salarié de tenir l'emploi et lui faciliter la prise en compte des évolutions en cours, technologiques ou organisationnelles.

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les actions de formation liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi, ne peuvent pas conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail.

En cas de dépassement, l'employeur devra payer des heures supplémentaires.

Actions liées au développement des compétences des salariés

Ces actions peuvent permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences, dont la mise en œuvre n'est pas requise dans le cadre du poste de travail qu'il occupe ni de l'emploi qu'il tient, mais

qui pourraient lui être utiles dans le cadre d'un changement de poste ou d'une évolution professionnelle.

Par accord entre le salarié et l'employeur, des actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Le refus du salarié de participer à de telles actions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Le salarié a la possibilité de revenir sur son accord dans les 8 jours.

Si l'action se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, le temps consacré aux formations de développement de compétences n'est pas considéré comme du temps de travail et ouvre droit pour le salarié à une allocation de formation égale, pour chaque heure de formation suivie en dehors du temps de travail, à 50 % du salaire horaire de référence.

Article 9

Entretien professionnel

Tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel. Cet entretien donne l'occasion au salarié d'exprimer ses projets et souhaits d'évolution, lui permettant ainsi de participer activement à son parcours professionnel.

Cet entretien a pour objet de déterminer :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs d'orientation professionnelle et de formation tout au long de la vie ;
- les objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- le ou les dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation son droit individuel à la formation (DIF) ;
- les conditions de réalisation de la formation, notamment au regard du temps de travail et des engagements réciproques qui peuvent en découler.

Cet entretien a donc pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer un projet professionnel à partir de ses aptitudes, de ses souhaits d'évolution, et compte tenu des besoins de l'entreprise.

Cet entretien sera assuré par un membre de la hiérarchie, de préférence du responsable hiérarchique direct ou d'une personne des ressources humaines.

L'entretien professionnel se déroule dans les modalités définies par le chef d'entreprise.

En tout état de cause, l'entreprise s'emploie à :

- informer les instances représentatives du personnel, dans les délais légaux et lorsqu'elles existent, sur les modalités d'organisation de cet entretien, au moins 2 semaines avant son déroulement ;
- informer les salariés sur le déroulement et les objectifs de cet entretien, au moins 10 jours avant son déroulement ;
- réaliser l'entretien dans un lieu adapté, en dehors de toute présence de tiers, et le rémunérer au même titre que du travail effectif ;
- formaliser les conclusions de l'entretien, en particulier les actions de formation envisagées, comme les éventuels engagements pris par l'entreprise, sur un document établi en double exemplaire où le salarié peut inscrire les observations qu'il juge utiles. Un double du document signé des deux parties est remis au salarié. En cas de désaccord sur les conclusions de l'entretien, le salarié pourra formuler ses questions par écrit. Le responsable de l'entretien disposera d'un délai

de 15 jours pour y répondre en exposant son argumentaire par écrit. Le salarié peut également, en cas de désaccord, demander un entretien avec le supérieur hiérarchique du responsable ayant conduit l'entretien.

Article 10

Bilan de compétences

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

Il a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences tant professionnelles que personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel et éventuellement un projet de formation.

Il peut être suivi à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé pour bilan de compétences ou du DIF ou à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation ou du DIF. Le refus du salarié de suivre un bilan de compétences ne constitue pas une faute.

Pour bénéficier d'un bilan de compétences, le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée doit justifier de 5 années d'activité salariée, consécutives ou non, dont 12 mois dans l'entreprise qui l'emploie et respecter un délai de franchise de 5 ans après un précédent bilan, sauf s'il a changé d'employeur.

Le salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée doit justifier de 24 mois d'ancienneté, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années dont 4 mois sous contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois et respecter un délai de franchise de 5 ans après un précédent bilan, sauf s'il a changé d'employeur.

Lorsque le salarié sollicite la réalisation du congé, il doit avoir l'autorisation d'absence de son employeur.

Le congé de bilan de compétences est d'une durée de 24 heures de temps de travail effectif, consécutif ou non.

Le bilan de compétences se déroule en dehors de l'entreprise, par un organisme de formation figurant sur une liste arrêtée annuellement par l'OPCA de branche.

L'accord du salarié est nécessaire, que le bilan se déroule à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur.

Si l'employeur souhaite financer le bilan de compétences sur le budget de formation de l'entreprise, il doit présenter au salarié la convention tripartite (salarié, employeur, prestataire de formation), comprenant les modalités de réalisation de la prestation et recueillir son consentement.

Le salarié dispose de 10 jours pour se prononcer par écrit. Son absence de réponse équivaut à un refus, lequel ne peut être considéré comme une faute.

Les prestataires de bilan de compétences sont tenus au secret professionnel et le bénéficiaire du bilan est seul destinataire des résultats. Ce document n'est pas, sauf accord exprès du salarié, transmis à l'employeur.

Article 11

Passeport orientation et formation

Les parties rappellent que le passeport formation est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite, en y indiquant notamment, conformément aux dispositions du code du travail, les diplômes, titres, certifications, actions de formation, emplois, expériences professionnelles qu'il détient et susceptibles d'aider à l'orientation, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

Le passeport formation est la propriété du salarié et reste sous sa responsabilité d'utilisation.

Afin d'éviter toute discrimination, en particulier à l'embauche, il est convenu que l'initiative de présenter le passeport formation appartient au seul salarié.

Il est demandé à la CPNEFP d'établir un document type.

Article 12

VAE

La VAE permet pour le salarié de faire valider l'expérience acquise au cours de la vie professionnelle afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNEFP de la branche, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Le salarié doit avoir exercé pendant une durée, continue ou non, de 3 ans des activités en rapport avec la validation demandée.

La VAE est ouverte à tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée sans condition d'ancienneté et à tout titulaire d'un contrat à durée déterminée justifiant de 24 mois d'ancienneté, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années dont 4 mois sous contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié peut bénéficier d'un congé d'une durée de 24 heures maximum, consécutives ou non, au titre de l'accompagnement à la préparation de la validation des acquis de l'expérience et de la participation aux épreuves de la validation.

La réalisation de la VAE peut être envisagée dans le cadre du DIF.

Conscientes de l'importance de cette disposition, les parties conviennent de confier à la CPNEFP la mission d'élaborer un document de vulgarisation de la validation des acquis de l'expérience destiné aux salariés et aux entreprises de la branche ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

Cette démarche, à l'initiative du salarié ou sur proposition de l'employeur, ne peut être réalisée qu'avec le consentement du salarié. Le refus d'un salarié de consentir à une validation des acquis de l'expérience ne constitue pas une faute.

La prise en charge financière du VAE s'effectue conformément aux dispositions légales.

Article 13

Tutorat

Missions du tuteur

Dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation, le tuteur a pour mission :

- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles visées pour le salarié concerné : ceci progressivement et au travers d'actions de formation en situation professionnelle en lien avec le programme de formation en centre ;
- d'accueillir, informer et accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l'entreprise, de son environnement de travail, de ses droits et de ses devoirs ;
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

Choix du tuteur

Le tuteur est choisi, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté dans le métier et dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur est désigné par l'employeur qui doit tenir compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devra être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience, pour des entreprises employant jusqu'à 30 salariés.

Formation du tuteur

Afin que l'entreprise puisse bénéficier des financements réglementaires accompagnant la formation des tuteurs, le tuteur doit avoir obligatoirement bénéficié, au préalable, d'une formation spécifique, éventuellement renouvelée tous les 5 ans.

Le tuteur doit bénéficier d'une formation dans un organisme de formation différent de celui qui dispense l'action de professionnalisation. Les signataires demandent à la CPNEFP d'élaborer un contenu de formation servant de référence et d'en assurer le développement.

Les coûts relatifs à la préparation et à la formation des tuteurs ainsi qu'à l'exercice de la fonction tutorale sont pris en charge par l'OPCA de la branche sur la base des montants forfaitaires déterminés chaque année.

Disponibilité du tuteur

Le tuteur salarié ne peut suivre simultanément que 2 salariés en contrat de professionnalisation ou période de professionnalisation ou en apprentissage. Le tuteur employeur ne peut assurer simultanément sa fonction de tuteur que pour 2 salariés en contrat de professionnalisation ou période de professionnalisation ou en apprentissage.

Pour permettre les missions du tuteur tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur doit disposer du temps nécessaire et d'une charge de travail adaptée au suivi du titulaire du contrat ou de la période de professionnalisation. Il est demandé aux employeurs de veiller particulièrement à ce que la fonction tutorale n'ait pas d'impact négatif sur l'ensemble des éléments composant la rémunération. La branche encourage les employeurs à faire entrer dans l'appréciation professionnelle le fait qu'un salarié se voit confier un tutorat, au regard de la qualité avec laquelle cette mission doit être assurée.

Article 14

Entretien de seconde partie de carrière

Les salariés d'au moins 45 ans pourront bénéficier d'un entretien dit de « seconde partie de carrière » permettant :

- de faire le point avec le salarié sur ses compétences et ses besoins en formation ;
- un projet professionnel motivant pour sa seconde partie de carrière en fonction de ses souhaits et compétences et des besoins de l'entreprise ;
- de faire le point sur l'utilisation, par le salarié, de son DIF ;
- éventuellement un aménagement des conditions d'emploi (horaires, tutorat, formation interne).

Cet entretien a lieu à l'initiative du salarié ou de l'employeur et donne lieu à compte rendu écrit dont un exemplaire est remis au salarié.

Article 15

Date d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord est applicable aux entreprises et groupes adhérents à une des organisations syndicales patronales signataires de l'accord à compter de sa signature.

Concernant les entreprises et groupes non adhérents à une des organisations syndicales patronales signataires de l'accord et relevant de la branche de la librairie, le présent accord sera applicable à compter du premier jour du mois suivant sa date d'extension.

Il pourra être révisé par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi.

Article 16

Dépôt et extension

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires pour l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 24 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SLF ;

FFSL.

Syndicats de salariés :

SNPELAC CFTC ;

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

FCCS CFE-CGC.

Brochure n° 3252

Convention collective nationale

IDCC : 3013. – LIBRAIRIE

ACCORD DU 24 MARS 2011

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ET AUX PRIMES

NOR : ASET1150852M

IDCC : 3013

PRÉAMBULE

Les parties rappellent que dans l'attente du terme des négociations portant sur la convention collective de la Librairie, l'inadaptation de l'ancienne grille de classification des emplois, notamment au regard des évolutions importantes des métiers et des organisations propres aux entreprises, a rendu nécessaire l'élaboration d'une grille de classification spécifique à la librairie qui prenne en compte la particularité des emplois de la branche.

Un accord relatif à la nouvelle grille de classification des emplois au sein de la branche librairie en date du 17 septembre 2009 assortie d'un nouvel accord de salaires établi en correspondance avec cette classification ont ainsi été conclus. L'accord de classification des emplois au sein de la branche de la librairie est entré en vigueur dans l'ensemble des entreprises de la branche au plus tard le 1^{er} mars 2011.

Le présent accord a donc pour objet de fixer le niveau des rémunérations minimales de la librairie en application de la nouvelle grille de classification issue de l'accord du 17 septembre 2009 précité. Le présent accord de salaires conclu au titre de l'année 2011 fixe par conséquent les rémunérations minimales de la librairie pour les 12 niveaux issus de l'accord de classification des emplois du 17 septembre 2009 et revalorise la grille de salaire issue de l'accord signé le 15 mars 2010 et étendue par arrêté du 27 septembre 2010.

Les parties rappellent également qu'elles ont conclu un accord sur l'égalité professionnelle, étendu par arrêté en date du 1^{er} décembre 2010.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Sont concernés par le présent accord :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z ;
- les commerces de livre d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens de valeurs.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de

livres : dès lors que la vente de livre procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, le présent accord doit être appliqué.

Article 2

Principes généraux

Les barèmes de salaires minima garantis et de prime d'ancienneté sont fixés pour 35 heures hebdomadaires en moyenne, soit 151,67 heures mensuelles en moyenne et s'appliquent donc aux salariés à temps plein.

Le salaire et les majorations perçus en contrepartie des heures supplémentaires éventuellement réalisées au delà de 35 heures en moyenne n'entrent pas dans l'assiette de détermination du salaire minimum garanti par le présent accord.

Le salaire minimum et la prime d'ancienneté sont calculés au prorata en cas d'horaire hebdomadaire inférieur à 35 heures.

Article 3

Barème des rémunérations garanties

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, le montant des rémunérations mensuelles brutes garanties pour chaque coefficient sera le suivant :

(En euros.)

| NIVEAU | RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute garantie (151,67 heures en moyenne) |
|--------|--|
| 1 | 1 366 |
| 2 | 1 386 |
| 3 | 1 406 |
| 4 | 1 426 |
| 5 | 1 567 |
| 6 | 1 724 |
| 7 | 1 896 |
| 8 | 2 086 |
| 9 | 2 294 |
| 10 | 2 637 |
| 11 | 3 033 |
| 12 | 3 489 |

Article 4

Prime d'ancienneté

Les parties décident qu'à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, le barème de la prime d'ancienneté (art. 6.3 de la convention collective n° 3252 qui continuera de s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2011 ou à une date antérieure à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la librairie) sera le suivant.

(En euros.)

| ANCIENNETÉ | MONTANT BRUT |
|------------|--------------|
| 3 ans | 27 |
| 6 ans | 45 |
| 9 ans | 53 |
| 12 ans | 70 |
| 15 ans | 88 |

Article 5

Entrée en vigueur du présent accord

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord de salaires entrera en vigueur dans les entreprises et établissements de librairie au premier jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Le présent accord constitue un accord de substitution, au sens de l'article L. 2261-14 du code du travail, aux dispositions de la convention collective des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie du 15 décembre 1988, relatives aux salaires minima, et de révision des accords de salaires, respectivement conclus le 10 décembre 2008, le 17 juillet 2009 et le 15 mars 2010.

Article 6

Durée de l'accord. – Révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 7

Dépôt de l'accord

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires pour l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 24 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFSL ;

SLF.

Syndicats des salariés :

SNPELAC CFTC ;

FCCS CFE-CGC ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT.

Brochure n° 3273

Convention collective nationale
IDCC : 1763. – MANUTENTION PORTUAIRE

ACCORD DU 17 MARS 2011
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1150827M

IDCC : 1763

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet, notamment, de réviser et remplacer l'accord du 6 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle et ses avenants n° 1 du 12 septembre 2007 et n° 2 du 14 novembre 2007.

Cet accord en modifiant certaines des dispositions précédentes permet à la branche professionnelle de se mettre en adéquation avec la loi du 24 novembre 2009 sur la formation professionnelle et les nombreuses évolutions en matière de formation.

Le présent accord confirme la mise en œuvre, au sein de la branche, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 visant à accroître l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle.

L'enjeu pour la branche étant de développer une politique de formation axée sur la professionnalisation de l'ensemble des salariés en permettant de trouver les réponses les mieux adaptées aux enjeux du secteur, et en tenant compte notamment du cadre européen.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises (et groupements d'employeurs) définies par l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la manutention portuaire et par les avenants n° 1 du 28 avril 1994, n° 5 du 18 janvier 1996 et n° 11 du 23 juin 1999.

Article 2

Objectifs et priorités

Les parties signataires se donnent pour objectif le développement ou le renouvellement des connaissances et des compétences des salariés pour acquérir, maintenir ou parfaire leur qualification professionnelle et obtenir une reconnaissance professionnelle.

Les parties signataires se donnent également pour objectif de créer des dispositions qui généreront des progrès pour que les entreprises soient plus compétitives, s'adaptent et se développent dans un environnement économique en évolution permanente, mettent en place des politiques de qualité en réponse à l'évolution des besoins et des attentes des clients, puissent faire face à la concurrence et s'adaptent aux exigences européennes.

Dans cette optique, les parties signataires définissent comme prioritaires les actions de formation visant à :

- privilégier et promouvoir l'utilisation des outils conçus par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), notamment en termes de certification, avec la création de certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- contribuer au maintien des salariés dans l'emploi en développant leurs compétences, leurs qualifications et en les préparant aux évolutions des normes technologiques et des attentes des clients ;
- professionnaliser les salariés à travers la construction de parcours individualisés. Les acquis de l'expérience professionnelle pourront être utilisés pour la construction de ces parcours individuels ;
- développer l'insertion professionnelle des jeunes ;
- favoriser l'acquisition de CQP, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;
- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle dans le cadre du droit à la formation professionnelle ou du plan de formation de l'entreprise.

Article 3

Mise en place de certificats de qualification professionnelle (CQP)

Considérant que la manutention est un métier à part entière et soucieuses de valoriser les efforts consentis par les entreprises en matière de formation professionnelle, les parties signataires ont mis en place, au plan national pour la branche, des certifications professionnelles pour « objectiver » les compétences requises et permettre une reconnaissance et une valorisation des différents métiers de la profession.

Les CQP ont été définis et validés par la CPNE, sur la base des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les différents CQP figurent en annexe de la convention collective de la manutention portuaire.

Article 4

Entretien professionnel individuel

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au moins tous les 2 ans, d'un entretien professionnel individuel.

Cet entretien doit permettre, notamment, de faciliter l'information du salarié, de faire le point sur les possibilités et les dispositifs de formation et d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

Les entreprises veilleront à mettre en place les dispositifs d'accompagnement permettant le bon déroulement et le suivi des entretiens professionnels individuels.

L'entretien professionnel individuel pourra être réalisé au cours de l'entretien annuel déjà existant dans les entreprises.

Article 5

Bilan de compétences

Tout salarié peut, dans le cadre de l'entretien professionnel individuel, demander à bénéficier d'un bilan de compétences, mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié peut bénéficier à sa demande, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans la

profession à la date de la demande, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

Les ouvriers dockers occasionnels sont réputés avoir une année d'ancienneté dans la profession lorsqu'ils ont accompli au moins 100 vacations travaillées dans un port au cours des 12 mois précédant la date de la demande.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité et à la demande du salarié par le dispositif du congé individuel de formation ou du DIF.

Les actions du bilan de compétences contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu en particulier à la réalisation d'actions de formation.

Article 6

Validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires s'accordent à reconnaître l'importance de développer les actions relatives à la validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle ses acquis de l'expérience en vue notamment de l'acquisition d'un CQP.

Les actions de validation des acquis de l'expérience en vue de l'obtention d'un CQP ainsi que les modalités de validation des acquis de l'expérience ont été définies par la CPNE dans l'accord révisé du 19 décembre 2006 et remplacé par l'accord n° 2 du 17 mars 2011 relatif à la création des CQP.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié peut bénéficier à sa demande, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans la profession à la date de la demande, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

Les ouvriers dockers occasionnels sont réputés avoir une année d'ancienneté dans la profession lorsqu'ils ont accompli au moins 100 vacations travaillées dans un port au cours des 12 mois précédant la date de la demande.

Article 7

Plan de formation

Les parties signataires incitent les entreprises, dans le cadre de leur politique de formation, élaborée en fonction des nécessités propres à leur développement, à prendre en compte, dans toute la mesure du possible, les objectifs et priorités définies à l'article 2 du présent accord.

Les actions de formation prioritaires au titre du DIF et des périodes de professionnalisation donnant lieu en priorité à un financement par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche sont établies par la CPNE et figurent sur une liste à l'annexe I créée à cet effet.

La liste de ces actions peut être révisée ou complétée par la CPNE qui définit ainsi la politique de formation engagée par la branche professionnelle pour application par l'organisme collecteur choisi par la profession.

Article 8

Droit individuel à la formation (DIF)

La mise en œuvre du DIF relève des priorités définies à l'article 2 du présent accord, notamment en vue de bénéficier d'actions de formation à l'acquisition d'un CQP validé par la CPNE et d'actions favorisant l'évolution professionnelle du salarié au sein des entreprises de manutention portuaire, sa polyvalence et sa qualification nécessaires au bon exercice des métiers et des fonctions mentionnés par la convention collective nationale de la manutention portuaire.

a) Principes généraux

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'exclusion des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou le groupement, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*.

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée de 120 heures sur 6 ans pour les salariés à temps plein.

Au terme de ce délai de 6 ans et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 120 heures.

Ce plafond de 120 heures s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis *pro rata temporis*.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du même droit calculé *pro rata temporis*, après 4 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou le groupement, consécutifs ou non durant les 12 derniers mois.

La condition d'ancienneté pour déterminer l'ouverture du droit s'apprécie au 1^{er} janvier de chaque année civile.

Le droit individuel à la formation prend effet pour la première fois à l'issue des 12 mois suivant la publication de la loi du 4 mai 2004, soit à compter du 7 mai 2005.

A la fin de chaque exercice civil, l'employeur doit informer chaque salarié par écrit, selon les modalités définies au sein de chaque entreprise (bulletin de salaire, document annexe...), du total de ses droits acquis au titre du DIF.

Les salariés entrés en cours d'année bénéficient au titre du DIF d'un nombre d'heures calculé en proportion des mois complets d'activité depuis la date à laquelle le droit est ouvert après 1 an d'ancienneté et jusqu'au 31 décembre de l'année considérée.

b) Cas particuliers

Pour les ouvriers dockers professionnels intermittents, la durée du DIF de 20 heures par an est calculée *pro rata temporis* en fonction du nombre d'heures travaillées par rapport à 1 260 heures.

En aucun cas la durée du DIF ne peut être supérieure à 20 heures par an.

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, les droits au DIF sont calculés en proportion des mois complets d'activité écoulés depuis le 1^{er} janvier de l'année considérée jusqu'à la date de rupture du contrat de travail.

L'employeur doit mentionner dans la lettre de licenciement, à compter du 7 mai 2005, les droits acquis au titre du DIF et la possibilité pour le salarié de demander avant le terme du préavis à exercer ce droit au cours dudit préavis.

A défaut, ce sont les dispositions légales en vigueur qui s'appliqueront en matière de portabilité du DIF.

En cas de démission, les droits au DIF sont calculés en proportion des mois complets d'activité écoulés depuis le 1^{er} janvier de l'année considérée jusqu'à la date de rupture du contrat de travail.

Le salarié peut demander à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience engagée avant la fin du préavis.

A défaut, ce sont les dispositions légales en vigueur qui s'appliqueront en matière de portabilité du DIF.

En cas de départ à la retraite, les droits acquis au titre du DIF ne sont pas transférables.

c) Mise en œuvre du DIF

La mise en œuvre du DIF 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.

Le salarié doit déposer sa demande par écrit au moins 2 mois avant le début de l'action.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

L'accord d'exercice du DIF doit comporter les mentions suivantes : intitulé de l'action, modalités de déroulement de l'action, dates de début et de fin de l'action, coût de l'action.

Les droits acquis au titre du DIF peuvent être articulés avec les autres actions du plan de formation ou de la période de professionnalisation.

Le DIF s'exerce en dehors du temps de travail.

Toutefois, les actions de formation en lien avec les emplois et métiers existant et notamment l'acquisition d'un CQP peuvent se dérouler pendant le temps de travail.

Dans le cas où les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail, une allocation de formation sera attribuée au salarié conformément aux dispositions législatives en vigueur.

d) Financement du DIF

Les actions de formation entreprises dans le cadre du DIF seront prioritairement prises en charge par l'OPCA de la branche sur la contribution du 0,50 % ou du 0,15 % (professionnalisation) mentionnées à l'article 12 du présent accord, lorsqu'elles concerneront l'ensemble des actions de formation prioritaires, notamment celles destinées à l'acquisition des CQP validés par la CPNE, d'un diplôme, ou de toute autre action de formation ou de remise à niveau nécessaires au bon exercice des métiers et des fonctions mentionnés par la convention collective nationale de la manutention portuaire et ayant pour objectif l'amélioration des conditions d'exercice de ces fonctions.

Les frais de formation ainsi que les éventuels frais de logistique (transport, hébergement et repas) correspondant aux droits ouverts au titre du DIF seront pris en charge par l'OPCA sur la contribution du 0,50 % ou du 0,15 % (professionnalisation) mentionnées à l'article 12 du présent accord.

Cependant, pour les frais logistiques, un plafond annuel forfaitaire sera observé par salarié indépendamment du nombre de formations effectuées.

Ce plafond, déterminé par la CPNE, sera modulable au grès de la politique de formation initiée par la branche professionnelle, et est actuellement fixé à :

- 300 € par salarié pour une formation allant jusqu'à 70 heures ;
- 500 € par salarié pour une formation allant jusqu'à 120 heures.

La partie des frais n'ayant pu être prise en charge restera à la charge de l'entreprise et sera imputable sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue (0,9 %).

e) Portabilité du DIF

La mise en œuvre de la portabilité du DIF implique pour la branche professionnelle d'en encadrer la gestion afin de ne pas pénaliser les entreprises et les salariés de la manutention portuaire dans la conduite de leur politique de formation. Notamment en raison de l'obligation pour l'OPCA de financer des formations autres que celles permettant une adaptation ou une évolution dans les métiers et fonctions de la profession sur la collecte de la professionnalisation.

Les partenaires sociaux conviennent que les formations sollicitées au travers du dispositif de la portabilité du DIF seront prioritairement prises en considération et en charge par l'OPCA sur la collecte de la professionnalisation dans la mesure où celles-ci répondront à des critères correspondant à des actions de formation en relation avec des adaptations jugées nécessaires pour le salarié

dans le contexte de son nouvel emploi, ou en relation avec l'évolution de ses fonctions dans l'entreprise.

Les demandes d'actions de formation ayant pour objet une demande concernant un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience seront également étudiées dans les mêmes conditions.

Toute autre formation à l'initiative du salarié dans le cadre de la portabilité de son DIF qui ne relèverait pas d'actions prioritaires définies sera étudiée au cas par cas et devra faire l'objet d'une prise en charge financière au travers du plan de formation de l'entreprise d'accueil si les fonds nécessaires sont disponibles. Le cas échéant, une demande de prise en charge sur les fonds de mutualisation de l'OPCA ou sur ceux de l'organisme paritaire en charge de la gestion des CIF sera recherchée.

Article 9

Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation font partie du plan de formation de l'entreprise.

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés en contrat à durée indéterminée, dans l'objectif de favoriser leur maintien dans l'emploi ou leur conversion.

a) Objectif prioritaire

L'objectif prioritaire de la période de professionnalisation est de permettre aux salariés d'acquérir un ou des certificats de qualification professionnelle validés par la CPNE, ainsi que l'obtention de diplômes, ou de toute autre action de formation ou de remise à niveau nécessaires au bon exercice des métiers et des fonctions mentionnés par la convention collective nationale de la manutention portuaire et ayant pour objectif l'amélioration des conditions d'exercice de ces fonctions.

La CPNE pourra préciser chaque année les objectifs des périodes de professionnalisation en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

b) Salariés sous contrat à durée indéterminée éligibles

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie :

- dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- ayant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans ;
- qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

c) Mise en œuvre des actions de formation

Les actions de formation de la période de professionnalisation peuvent s'effectuer :

- soit à l'initiative du salarié dans le cadre du DIF ;
- soit de l'employeur, dans le cadre du plan de formation, après accord écrit du salarié.

Lorsque les actions de formation de la période de professionnalisation s'effectuent en totalité ou partie en dehors du temps de travail, 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.

Dans le cas où les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail, une allocation de formation sera attribuée au salarié conformément aux dispositions législatives en vigueur.

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

Dans ce cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, les conditions dans lesquelles il accèdera en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises, sous réserve de l'assiduité du salarié pour suivre la formation et de sa réussite aux évaluations prévues.

d) Prise en charge par l'OPCA de la branche

L'OPCA défini par la branche prend en charge les actions contribuant au maintien des salariés dans l'emploi par l'acquisition de compétences les préparant aux évolutions des contenus des métiers et des technologies.

Les actions de formation faisant l'objet d'une prise en charge par l'OPCA défini par la branche au titre de la période de professionnalisation devront avoir une durée minimale de 70 heures à l'exception des actions de formation relatives à la validation des acquis de l'expérience ou d'une formation relative à l'obtention d'un CQP pour lesquelles aucune durée minimale n'est exigée.

La durée minimale indiquée ci-dessus peut faire l'objet d'une demande de révision par la CPNE.

Les demandes de prise en charge pour les actions n'ayant pas de lien avec le secteur professionnel ne seront instruites par l'OPCA défini par la branche qu'après refus du Fongecif.

En fonction de la nature et du coût des actions conduites, les montants forfaitaires horaires de prise en charge par l'OPCA défini par la branche indiqués ci-dessus pourront faire l'objet d'une révision par la CPNE.

Les nouveaux montants de prise en charge préconisés par la CPNE seront transmis, pour application, par l'OPCA désigné par la branche professionnelle.

Les forfaits horaires de prise en charge des actions de formation de la période de professionnalisation, en lien avec les métiers existants, s'effectueront par l'OPCA de la branche dans la limite des montants ci-dessous :

- 200 € pour le taux horaire correspondant à une formation sur portique ou grue portuaire, notamment pour acquérir un CQP ;
- 60 € pour le taux horaire correspondant à des formations de conduite d'engins utilisant du matériel lourd et pour l'utilisation d'un simulateur, notamment pour acquérir un CQP ;
- 15 € pour le taux horaire correspondant à la formation de conduite en vue d'obtenir un permis C, EC et à la validation d'un CACES, notamment pour acquérir un CQP ;
- 13 € pour le taux horaire correspondant à des formations nécessaires à l'acquisition d'un CQP et ne nécessitant pas de matériel lourd ;
- 10 € pour le taux horaire de toute autre action de formation.

Article 10

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans pour leur permettre de compléter leur formation initiale et d'accéder aux qualifications visées ;
- aux demandeurs d'emploi âgés d'au moins 26 ans dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- aux bénéficiaires de certaines allocations (RSA, ASS, AAH) ou contrats (CUI) depuis la loi du 24 novembre 2009.

L'objectif du contrat de professionnalisation est de permettre en priorité aux salariés d'acquérir un ou des certificats de qualification professionnelle mis en place dans le cadre des travaux engagés par la CPNE.

a) Durée du contrat de professionnalisation

La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

La durée du contrat ou de l'action de professionnalisation pourra être portée à 24 mois pour préparer un diplôme ou plusieurs CQP.

b) Durée de la formation

La durée pendant laquelle doivent être menées les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Toutefois, cette durée pourra être supérieure à 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation dans la limite de 50 % lorsque le contrat ou l'action de professionnalisation a pour objet l'obtention d'un CQP validé par la CPNE ou un diplôme.

c) Prise en charge par l'OPCA

Les forfaits horaires de prise en charge, par l'OPCA de la branche, des actions de formation du contrat de professionnalisation ou des actions de professionnalisation, en lien avec les métiers existants, sont fixés en fonction de la nature et du coût des actions conduites.

Ces montants pourront faire l'objet d'une demande de révision par la CPNE.

Les nouveaux montants forfaitaires horaires validés par la CPNE seront ensuite transmis, pour application à l'OPCA désigné.

Les modulations actées par la CPNE en termes de montants de prise en charge s'inscrivent en lien direct avec les critères prioritaires de la politique de formation décidée par la branche professionnelle et dans le respect d'une fourchette financière observée dans la pratique générale.

Les montants de prise en charge déterminés par la branche professionnelle sont fixés comme suit :

- 200 € pour le taux horaire correspondant à une formation sur portique ou grue portuaire, notamment pour acquérir un CQP ;
- 60 € pour le taux horaire correspondant à des formations de conduite d'engins utilisant du matériel lourd et pour l'utilisation d'un simulateur, notamment pour acquérir un CQP ;
- 15 € pour le taux horaire correspondant à la formation de conduite en vue d'obtenir un permis C, EC et à la validation d'un CACES, notamment pour acquérir un CQP ;
- 13 € pour le taux horaire correspondant à des formations nécessaires à l'acquisition d'un CQP et ne nécessitant pas de matériel lourd ;
- 10 € pour le taux horaire de toute autre action de formation.

Article 11

Fonction tutorale

Les parties signataires soulignent la nécessité d'accompagner par le tutorat les dispositifs de formation professionnelle et en particulier de la professionnalisation afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés formés au titre des dispositifs de formation et en particulier de la professionnalisation pendant leur séjour dans l'entreprise.

Le tuteur ne peut exercer simultanément des fonctions de tutorat à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation.

Le tuteur est désigné par l'employeur, après accord de l'intéressé, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Le comité d'entreprise ou les instances représentatives du personnel seront saisis à titre consultatif sur cette désignation.

Les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale ainsi que les actions de formation dont sont susceptibles de bénéficier, le cas échéant, les tuteurs chargés de suivre les salariés peuvent être prises en charge par l'OPCA de la branche dans les conditions définies par la réglementation.

La branche professionnelle souhaite renforcer cet objectif de reconnaissance de la fonction tutorale en confiant à la CPNE le soin d'élaborer et de mettre en œuvre la création d'un CQP de tuteur référent.

Au sein de la filière exploitation, ce CQP permettra notamment l'accompagnement des stagiaires au niveau de la validation de leur « mise en situation » lors de l'obtention d'un CQP par voie de formation continue. Cette fonction reconnue par la branche permettra le cas échéant à ces tuteurs référents de participer aux délibérations des jurys de VAE en tant que formateur extérieur à l'action de formation.

Conformément aux dispositions de la loi du 24 novembre 2009, les actions de formation liées à la fonction tutorale, et notamment celles liées à l'obtention du CQP « Tuteur référent », seront prises en charge par l'OPCA défini par la branche.

La préparation et la validation de ce CQP, au même titre que les autres CQP déjà établis, constitue l'une des actions prioritaires définies par la branche professionnelle.

A ce titre, les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale ainsi que les actions de formation dont sont susceptibles de bénéficier, le cas échéant, les tuteurs chargés de suivre les salariés, seront prises en charge par l'OPCA dans les conditions définies par la législation en vigueur.

Article 12

Dispositions financières

a) Entreprises employant 10 salariés et plus

Les entreprises de 10 salariés et plus doivent consacrer chaque année au moins 1,60 % de la masse salariale de l'année de référence au titre de la contribution au financement des actions de formation professionnelle continue.

La contribution se répartit comme suit :

- 0,20 % au titre du CIF au Fongecif ;
- 0,50 % de la masse salariale annuelle brute à l'OPCA défini par la branche pour assurer le financement des priorités définies par le présent accord incluant :
 - le financement des actions de formation liées aux contrats de professionnalisation et aux périodes de professionnalisation ;
 - le financement des frais de formation et, le cas échéant, de transport, de repas et d'hébergement liés à la réalisation des actions de formation organisées dans le cadre du DIF et des périodes de professionnalisation ;
 - le financement des actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale.

Il revient à la CPNE la possibilité de définir, si nécessaire, la répartition financière entre ces différents éléments ;

- 0,9 % au titre du plan de formation qui sert à financer notamment :
 - les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du DIF ou dans celui du plan de formation ;

- la prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles engagées au titre des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de professionnalisation ;
- la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail.

Peuvent être également imputées sur cette contribution les sommes correspondant notamment à la prise en charge :

- dans le cadre de l'exercice du tutorat, du temps passé par un salarié de l'entreprise à la formation ou à l'exercice d'une mission de tutorat ou de formation ;
- des dépenses de préparation aux actions de validation des acquis de l'expérience.

b) Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés doivent consacrer chaque année au moins 0,55 % de la masse salariale de l'année de référence au titre de la contribution au financement des actions de formation professionnelle continue.

La contribution se répartit comme suit :

- 0,15 % de la masse salariale annuelle brute à l'OPCA défini par la branche pour assurer le financement des priorités définies par le présent accord incluant :
 - le financement des actions de formation liées aux contrats de professionnalisation et aux périodes de professionnalisation ;
 - le financement des frais de formation et, le cas échéant, de transport, de repas et d'hébergement liés à la réalisation des actions de formation organisées dans le cadre du DIF et des périodes de professionnalisation ;
 - le financement des actions de formation et d'exercice de la fonction tutorale.

Il revient à la CPNE la possibilité de définir, si nécessaire, la répartition financière entre ces différents éléments ;

- 0,40 % au titre du plan de formation qui sert à financer notamment :
 - les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du DIF ou dans celui du plan de formation ;
 - la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail.

Peuvent être également être imputées sur cette contribution les sommes correspondant notamment à la prise en charge :

- dans le cadre de l'exercice du tutorat, du temps passé par un salarié de l'entreprise à la formation ou à l'exercice d'une mission de tutorat ou de formation ;
- des dépenses de préparation aux actions de validation des acquis de l'expérience.

Article 13

Application de l'accord

Le présent accord entre en application à compter de la date de sa signature.

Article 14

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Fait à Paris, le 17 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNIM.

Syndicats de salariés :

FNPD CGT ;

FGTE CFDT ;

FEETS FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CNTPA.

ANNEXE I

APPLICATION DES DISPOSITIONS DES ARTICLES 8 ET 9 DU PRÉSENT ACCORD RELATIVES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Liste des actions de formation prioritaires au titre du DIF et des périodes de professionnalisation

- tous permis de conduire (B, C, EC) et formations associées (CACES, FIMO, FCOS, matières dangereuses...) ;
- formation à la conduite des engins (portique, grue, cavalier, teug, stacker, chariot élévateur, frontlift, loco-tracteur, choueur...) ;
- formation de stages de conduite en sécurité et/ou de conduite économique ;
- toutes formations autres nécessaires à l'acquisition d'un CQP ;
- pratique de langues étrangères, en rapport avec l'activité professionnelle, et notamment modules propres au portuaire ;
- informatique et bureautique en rapport avec l'activité professionnelle ;
- hygiène et sécurité du travail (SST, PRAPE, prévention...) ;
- sûreté ;
- développement des compétences personnelles en rapport avec l'activité professionnelle (expression écrite et orale, communication, culture générale, économique et sociale...) ;
- toutes formations, en rapport avec l'activité professionnelle, visant à acquérir une nouvelle compétence et celles rendues nécessaires par l'évolution des techniques et de l'organisation du travail.

Brochure n° 3273

Convention collective nationale
IDCC : 1763. – MANUTENTION PORTUAIRE

AVENANT N° 2 DU 17 MARS 2011
RELATIF À LA CRÉATION DES CQP

NOR : ASET1150829M
IDCC : 1763

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet, notamment, de réviser et remplacer un certain nombre des dispositions de l'accord du 19 décembre 2006 relatif à la création des certificats de qualification professionnelle dans la manutention portuaire.

Les parties signataires considèrent que la manutention portuaire est un métier à part entière qui nécessite l'acquisition d'un savoir-faire pour mettre en œuvre des moyens techniques de plus en plus performants et complexes.

Elles constatent que les efforts consentis par les entreprises en termes de formation professionnelle ne permettent pas d'attester l'acquisition des compétences requises pour exercer les différents métiers de la filière exploitation portuaire.

Par cet accord révisé, les parties signataires confirment leur volonté et leur engagement en matière de formation par la création et l'enregistrement de certificats de qualification professionnelle (CQP) pour la filière exploitation portuaire au RNCP qui correspondent à une démarche de professionnalisation objectivant les compétences, reconnaissant et valorisant ces différents métiers.

Cette démarche a pour objectif d'assurer :

- l'adaptation des certificats de qualification professionnelle aux besoins réels des entreprises ;
- l'intégration des futurs dockers vers des emplois stables et durables ;
- l'évolution professionnelle des ouvriers dockers au cours de leur carrière.

Les partenaires sociaux ont souhaité traiter en priorité les CQP de la filière exploitation portuaire, sans toutefois exclure la même démarche pour les métiers des autres filières si cela s'avère nécessaire et s'il n'existe pas d'autres formations diplômantes.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises définies par l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la manutention portuaire et par les avenants n° 1 du 28 avril 1994, n° 5 du 18 janvier 1996 et n° 11 du 23 juin 1999.

Article 2

Définition et objet des CQP

Les certificats de qualification professionnelle sont des diplômes délivrés par la branche, attestant, dans les conditions ci-après définies, la maîtrise des compétences, aptitudes et connaissances requises pour l'exercice des métiers de la manutention portuaire.

Conformément à l'article 3 de l'accord révisé du 6 juillet 2005 et remplacé par l'accord du 17 mars 2011 relatif à la formation professionnelle, les CQP ont été définis et validés par la CPNE, sur la base des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 3

Accès aux CQP

Les CQP de la filière exploitation portuaire sont destinés aux salariés déjà en activité ainsi qu'aux futurs embauchés.

Conformément à l'article 2 de l'accord de branche du 6 juillet 2005 révisé et remplacé par l'accord du 17 mars 2011 relatif à la formation professionnelle, les actions de formation visent prioritairement à favoriser l'acquisition de CQP.

Par ailleurs, conformément à l'article 6 de l'accord de branche du 6 juillet 2005 révisé et remplacé par l'accord du 17 mars 2011 relatif à la formation professionnelle, les CQP peuvent également être obtenus par la voie de la validation des acquis de l'expérience, selon les modalités décrites à l'article 6 du présent accord.

Article 4

CQP de la filière exploitation portuaire

Chaque CQP définit les compétences, aptitudes et connaissances requises pour exercer les différents métiers dans la manutention portuaire. Ces CQP sont répartis en plusieurs familles :

- le CQP d'ouvrier docker est un tronc commun de formation initiale à l'environnement de la manutention portuaire, qui consacre le principe de l'entrée dans la profession.

Les CQP de spécialités listés ci-après sont ouverts aux ouvriers dockers titulaires du CQP d'ouvrier docker :

- le CQP d'ouvrier docker spécialisé homme de sécurité-chef de manœuvre est un CQP destiné aux salariés assurant une responsabilité à bord ou à terre en matière de sécurité collective ;
- le CQP d'ouvrier docker spécialisé conducteur d'engins de manutention portuaire fait l'objet de CQP spécifiques aux différents types d'engins ;
- le CQP d'ouvrier docker spécialisé pointeur (contrôle de la marchandise) fait l'objet de deux CQP distincts ;
- le CQP d'ouvrier docker spécialisé formateur à la conduite d'engins destiné aux personnes formant en interne le personnel de la filière exploitation portuaire à la conduite en sécurité d'engins de manutention fait l'objet de deux CQP distincts ;
- le CQP de chef de manutentions portuaires est destiné aux salariés exerçant des fonctions d'encadrement.

Le contenu formatif de chaque CQP est décrit dans un référentiel, document de référence établi par la CPNE, et comprend :

- une fiche d'identité (titre de la qualification et objectif professionnel de la qualification validée) ;
- une fiche indiquant le public visé, les prérequis, les objectifs généraux du CQP, les effectifs, la durée totale de la formation et la validation ;
- le programme détaillé de la formation par séquence (objectifs, thèmes, durée et moyens) ;

- une feuille récapitulative des résultats (date et durée des épreuves, notes et conditions de validation).

Le référentiel de formation de l'ensemble des CQP est annexé au présent accord. Il fera l'objet de révisions en tant que de besoin.

Le contenu pédagogique de chaque CQP pourra être complété par d'autres modules de formation en fonction des spécificités locales (situation géographique, mode de production, matériel employé, etc.).

Article 5

Organismes de formation

Les actions de formation peuvent être dispensées en interne par l'entreprise ou en externe par un organisme de formation, déclarés conformément aux dispositions de l'article L. 6351-1 du code du travail, dans le respect du référentiel de formation annexé au présent accord.

La liste des organismes dispensant la formation ainsi que leurs sites géographiques est jointe en annexe au présent accord et sera révisée tous les ans.

Article 6

Conditions d'obtention des CQP

L'attribution du CQP par la CPNE vaut reconnaissance de la capacité du salarié à exercer un métier, après validation de ses connaissances acquises à l'aide des modules de formation et/ou de ses compétences acquises par l'expérience professionnelle (VAE).

La CPNE désigne la personne habilitée à signer en son nom les CQP obtenus.

a) Actions de formation

Le CQP est délivré par la CPNE aux personnes qui remplissent les deux conditions suivantes :

- avoir participé aux actions de formation définies par le référentiel de formation du CQP considéré ;
- avoir satisfait aux conditions de délivrance du CQP considéré.

Le programme de formation ainsi que les modalités des examens sont définis par la CPNE et figurent dans le référentiel de formation annexé au présent accord.

b) Validation des acquis de l'expérience

Les CQP peuvent également être obtenus par la voie de la validation des acquis de l'expérience pour les salariés déjà en activité et qui justifient d'une expérience professionnelle effective d'au moins 3 ans en continu ou en discontinu, en rapport avec le CQP recherché et qui possèdent les aptitudes et compétences requises.

La validation des acquis de l'expérience est effectuée par le jury, tel que décrit à l'article 7 du présent accord, sur la base de l'étude du dossier individuel du salarié retraçant sa carrière professionnelle, les formations suivies, les diplômes ou autorisations administratives obtenus (CACES, permis poids lourds...).

Un entretien avec le salarié peut être organisé à l'initiative du jury.

A l'issue de cette démarche, le jury peut :

- accorder en totalité le CQP ;
- accorder le bénéfice d'un ou de plusieurs modules ;
- refuser la validation du CQP.

En cas d'échec, le jury se prononcera sur le complément de formation nécessaire, préalable à une nouvelle demande de validation du CQP.

Article 7

Composition du jury

Il est constitué au niveau de chaque place portuaire un jury composé :

- d'un nombre égal de représentants employeurs et de représentants salariés, désignés localement ;
- d'un formateur extérieur à l'action de formation, désigné localement par les partenaires sociaux.

Les représentants employeurs et salariés doivent être :

- extérieurs à l'action de formation ;
- des représentants qualifiés de la profession.

Le jury, ainsi composé, a qualité pour valider les connaissances, aptitudes et compétences acquises par les salariés dans le cadre d'actions de formation et/ou de la validation des acquis de l'expérience.

A la demande du jury, un formateur, ayant participé à l'action de formation, pourra être appelé à titre consultatif.

La CPNE désigne et mandate une personne qui aura pour rôle de s'assurer du respect du bon déroulement du processus de validation mis en place localement et permettre ainsi de garantir que les CQP sont délivrés partout avec le même sérieux et la même rigueur.

Article 7 bis

Prise en charge financière des frais de jurys par l'OPCA désigné par la branche

Conformément aux dispositions de l'article 20 de la loi du 24 novembre 2009 relative à la formation, les partenaires sociaux conviennent que :

- lorsqu'un salarié sera désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE, l'employeur lui accordera une autorisation d'absence pour y participer dès lors qu'un délai de prévenance de 72 heures sera respecté ;
- lorsque qu'un jury se réunira pour délivrer les CQP définis par la branche et inscrits au RNCP, tout salarié désigné bénéficiera du maintien de sa rémunération ;
- les dépenses afférentes à la participation d'un salarié qui aura été désigné pour participer en tant que membre d'un jury d'examen ou de VAE seront prises en charge par l'OPCA de la branche dans les conditions suivantes :
 - frais logistiques (transport, hébergement, restaurant) ;
 - rémunération du salarié ;
 - cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles.

Ce montant sera remboursé sur présentation des justificatifs par l'OPCA de branche dans la limite d'un plafond établi à 500 € par salarié pour chacune des participations.

Article 8

Bilan

La CPNE réalisera un bilan annuel du dispositif des CQP institué par le présent accord, notamment en termes d'évolution des emplois.

Elle pourra proposer des adaptations en fonction des évolutions économiques et technologiques et en fonction de l'évolution des règles de fonctionnement des ports.

Article 9

Application de l'accord

Le présent accord entre en application à compter de la date de signature.

Article 10

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Fait à Paris, le 17 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNIM.

Syndicats de salariés :

FNPD CGT ;

FGTE CFDT ;

FEETS FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CNTPA.

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

AVENANT DU 7 MARS 2011
À L'ACCORD DU 7 JANVIER 1998 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1150847M
IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

La PSTE CFDT ;

Le SNPDOS CFDT ;

Le SNADEOS CFTC ;

La PSE CFTC ;

La FEC FO ;

Le SNCOS FO ;

La FNPOS CGT ;

La COFICT CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le 3^e alinéa de l'article 2.4 de l'accord du 7 janvier 1998 relatif au régime de prévoyance du personnel des organismes du régime général de sécurité sociale et de leurs établissements est remplacé par les dispositions qui suivent :

« Le montant de la rente éducation est égal à 10,5 % du salaire annuel brut d'activité afférent aux 12 mois précédant le mois du décès du membre participant (salaire maintenu en cas de maladie ayant donné lieu au versement d'indemnités journalières) ou, à défaut, de 12 mois de salaire brut d'activité, ce salaire brut d'activité étant complété, pour la période manquante, par l'assiette ayant servi de base au calcul des cotisations.

Le montant mensuel de la rente d'éducation ainsi calculée ne peut, en tout état de cause, être inférieur à 275 € bruts.

La décision de revaloriser ce montant minimum relève de la compétence du conseil d'administration de la CAPSSA. »

Article 2

L'article 21.1 du règlement général de l'institution de prévoyance est remplacé par les dispositions qui suivent :

« Conformément à l'article 2.4 de l'accord du 7 janvier 1998, le montant de la rente éducation est égal à 10,5 % du salaire annuel brut d'activité afférent aux 12 mois précédant le mois du décès du membre participant (salaire maintenu en cas de maladie ayant donné lieu au versement d'indemnités journalières) ou, à défaut, de 12 mois de salaire brut d'activité, ce salaire brut d'activité étant complété, pour la période manquante, par l'assiette ayant servi de base au calcul des cotisations.

Le montant mensuel de la rente d'éducation ainsi calculée ne peut, en tout état de cause, être inférieur à 275 € bruts.

La décision de revaloriser ce montant minimum relève de la compétence du conseil d'administration de la CAPSSA. »

Article 3

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à effet du 1^{er} janvier 2011, sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale, et ne valent en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Fait à Paris, le 7 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

ACCORD DU 21 MARS 2011

RELATIF À LA PROMOTION DE LA DIVERSITÉ ET À L'ÉGALITÉ DES CHANCES

NOR : ASET1150840M

IDCC : 218

PRÉAMBULE

Par la finalité de son activité et des valeurs qu'il véhicule, le régime général de la sécurité sociale porte une responsabilité sociale particulière en termes de promotion de la diversité, de non-discrimination et d'égalité des chances.

Il est porteur de valeurs telles que la solidarité, le respect de la dignité de la personne, de l'égalité et de la justice sociale.

Dans ce cadre, le présent protocole d'accord doit permettre de renforcer l'implication des organismes dans des actions permettant de lutter contre toutes les formes de discrimination.

Cette dernière revêt plusieurs aspects, les discriminations pouvant avoir comme origine le sexe, l'orientation sexuelle, les mœurs, l'âge, la situation de famille ou de grossesse, l'origine, l'appartenance ou non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, ou une race, les convictions religieuses, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé ou de handicap, les caractéristiques génétiques.

L'égalité des chances et de traitement doit être scrupuleusement respectée en matière de recrutement, de rémunération, de formation professionnelle, d'affectation, de parcours professionnel et doit permettre de concilier vie professionnelle et vie privée.

Aussi, dans l'esprit de l'accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006, et dans le prolongement des protocoles d'accord relatifs à l'exercice du droit syndical du 1^{er} février 2008, à l'emploi des seniors et la gestion des secondes parties de carrière du 26 janvier 2010 et à la formation tout au long de la vie professionnelle du 3 septembre 2010, cet accord marque la volonté du régime général de sécurité sociale de respecter en son sein la diversité de la société française et de promouvoir à tous les niveaux hiérarchiques et sur toutes les fonctions l'égalité des chances, en complément nécessaire aux dispositions législatives.

Ses objectifs doivent permettre d'impulser une gestion dynamique de la diversité, source de richesses et d'innovations pour chaque organisme et appellent l'implication de l'ensemble des acteurs du régime général, au travers d'un processus de négociation au plan local.

Applicable jusqu'au 31 décembre 2015, le texte précise des indicateurs à suivre pour vérifier les progrès réalisés au terme de l'accord. Il s'inscrit en cohérence et en complémentarité du plan-cadre développement durable 2011-2014.

Trois champs d'intervention ont été retenus :

- le recrutement et l'insertion professionnelle ;
- l'évolution professionnelle ;
- la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Article 1^{er}

Objet de l'accord

Le rappel des principes légaux de non-discrimination, d'égalité de traitement et de promotion de la diversité ne peut suffire, à lui seul, à les faire progresser s'il ne s'accompagne pas de la prise de conscience de chacun et de la volonté politique de tous les acteurs de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et de mettre en œuvre des actions concrètes.

L'objet du présent accord est de souligner et de mettre en œuvre l'engagement de tous pour la promotion de l'égalité des chances et de la diversité.

Article 2

Recrutement et insertion professionnelle

2.1. Objectifs nationaux

A l'occasion des processus de recrutement, la possession des compétences et capacités professionnelles requises pour tenir l'emploi doit être strictement appréciée en fonction de critères objectifs.

Aussi, les procédures adoptées pour les recrutements doivent être réalisées dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toute forme de discrimination et visant à une diversification des sources de recrutement.

L'organisme, dans le cadre du processus de recrutement, intègre dans ses effectifs des profils variés en termes d'expérience professionnelle, de formation initiale en termes de contenu et de niveau, de culture, d'origine, de sexe, d'âge et de situation vis-à-vis du handicap.

Il porte une attention particulière au recrutement des personnes en situation de handicap en adéquation avec ses besoins en emploi, quel que soit le niveau de qualification requis.

Constatant un déséquilibre structurel des embauches entre hommes et femmes, l'organisme porte une vigilance particulière sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de métiers et de populations ciblées, notamment de l'encadrement jusqu'aux directeurs.

L'organisme s'engage à favoriser l'insertion des personnes issues de la diversité et des jeunes issus de zones urbaines sensibles.

Enfin, afin de diversifier les profils de recrutement, une attention particulière est portée aux personnes ayant un niveau d'étude inférieur ou égal au baccalauréat.

Par conséquent, il est convenu :

- de poursuivre l'expérimentation du recours au CV anonyme ;
- de diminuer, d'ici à 2014, la contribution versée à l'AGEFIPH au plan national de 20 % par rapport à l'année 2009 ;
- d'ici à 2014, de porter à 100 % le nombre d'organismes ayant mis en œuvre une méthode et/ou un outil favorisant la diversité à l'embauche ;
- d'accroître de 10 % le nombre de salariés embauchés avec un niveau inférieur au baccalauréat ;
- d'ici à fin 2012, que chaque organisme aura réalisé un plan de mise en conformité afin de rendre ses locaux accessibles aux salariés en situation de handicap ;
- d'ici à fin 2014, que chaque organisme aura mis en conformité un espace de travail accessible aux salariés en situation de handicap.

Indicateurs :

- pourcentage d’organismes ayant recours au CV anonyme ;
- pourcentage d’organismes ayant vu leur contribution à l’AGEFIPH diminuer ;
- pourcentage d’organismes ayant recours à des partenariats avec les opérateurs locaux de l’emploi (Maison de l’emploi, Pôle emploi, Cap emploi, associations spécialisées, etc.) ;
- pourcentage de femmes par niveaux de qualification rapporté à l’effectif de cette population ;
- pourcentage de salariés embauchés avec un niveau d’étude inférieur ou égal au baccalauréat.

2.2. Modalités d’application au niveau local

2.21. Dispositions communes

Les organismes vérifient que leurs procédures de recrutement sont exemptes de toute forme de discrimination.

Une information du comité d’entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, est effectuée sur les processus de recrutement et leurs évolutions.

Afin de diversifier ses recrutements, l’organisme met en œuvre des méthodes et outils *ad hoc* : méthode de recrutement par simulation, CV anonyme, partenariat avec des missions locales...

L’organisme qui a recours au jury de sélection interne doit rechercher une composition mixte. La fonction ressources humaines participe, dans la mesure du possible, à ces jurys par le biais d’un de ses membres formé aux enjeux de non-discrimination.

L’organisme vérifie que les recruteurs et les jurys sont sensibilisés aux enjeux de la diversité et de l’égalité des chances.

Les candidats sont informés des méthodes et outils de recrutement utilisés par l’organisme.

Ce dernier inclut une clause de « respect de la diversité » dans les contrats signés avec les cabinets de recrutement extérieurs.

2.22. Dispositions spécifiques

Salariés en situation de handicap

Afin d’accueillir et d’accompagner les salariés en situation de handicap, l’organisme met en place tout ou partie des mesures suivantes :

- sensibilisation et/ou formation du collectif de travail aux problématiques de handicap ;
- communication sur les démarches administratives relatives à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), ainsi que sur la politique de l’organisme en matière de non-discrimination fondée sur le handicap ;
- orientation des salariés vers les interlocuteurs dédiés au sein de l’organisme ;
- contractualisation de partenariats avec des structures spécialisées afin de rendre accessible le lieu et le poste de travail de tout salarié en situation de handicap (aménagements matériels ou organisationnels garantissant notamment l’accessibilité aux outils informatiques) ;
- prise en charge de la mise à disposition d’un transport adapté par des structures spécialisées et/ou orientation du salarié vers les structures *ad hoc* de transport et/ou prise en charge de l’adaptation du véhicule utilisé par le salarié en situation de handicap ;
- recours aux établissements ou services d’aide aux travail et entreprises d’insertion, notamment en favorisant ces structures dans les appels d’offres ;
- conclusion de partenariats avec des entreprises adaptées et des centres de rééducation professionnelle (CRP) identifiés par le biais des UGECAM.

L'accueil et l'insertion en organisme de stagiaires en cours de cursus scolaire ou universitaire doivent être favorisés par le développement des relations avec les écoles, les universités et les organismes de formation spécialisés (Greta, AFPA...). Cette mesure doit permettre d'accueillir, notamment, des jeunes issus des zones urbaines sensibles telles que définies par le décret n° 96-1156 du 26 décembre 1996 fixant la liste des zones urbaines sensibles et promouvoir ainsi la diversité.

2.3. Accompagnement national

L'UCANSS et les caisses nationales promeuvent la diversité des métiers du régime général de la sécurité sociale, notamment au moyen du site www.lesmetiersdelasecuritesociale.fr, et des sites et campagnes de communication qui sont propres à chaque branche.

Elles participent à des manifestations organisées par les intermédiaires de l'emploi, afin de faire connaître les métiers de la sécurité sociale, notamment aux personnes en situation de handicap ainsi qu'aux jeunes issus des zones urbaines sensibles.

Elles s'attachent à développer la responsabilité sociale du régime général en faveur de la diversité, notamment, en intégrant, dans les formations nationales à destination des acheteurs la problématique de l'utilisation des clauses sociales dans les procédures de marchés.

Elles apportent leur appui :

- en faveur d'un recrutement diversifié exempt de toutes discriminations, en mettant à la disposition des organismes des outils d'aide au recrutement.

L'UCANSS rappelle, à travers la bourse des emplois, qu'aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale ou comportant une autre forme de discrimination ne doit apparaître lors de la diffusion des offres d'emploi, quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé ;

- en faveur de l'accueil et de l'insertion de salariés et stagiaires en situation de handicap, en mettant à la disposition des organismes une aide méthodologique à la réalisation de l'obligation administrative de déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés.

L'UCANSS engage une réflexion associant des médecins du travail, des spécialistes des services prévention du régime général et le secteur associatif investi dans le domaine, sur les modalités d'aménagement des postes de travail existant dans les organismes de sécurité sociale, en faveur des salariés en situation de handicap ou ayant des problèmes de santé ;

- en faveur du développement, dans les appels d'offres, de partenariats possibles avec des établissements ou services d'aide au travail, et des entreprises d'insertion, en adressant aux organismes un document qui rappelle les principes d'une démarche d'achat socio-responsable ;

L'UCANSS recherche des partenariats avec les regroupements nationaux et locaux (notamment UNEA [union nationale des entreprises adaptées], GESAT [groupement national des établissements et des services d'aide par le travail]...).

Article 3

Evolution professionnelle

3.1. Objectifs nationaux

Comme en matière de recrutement, l'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs. Elle doit correspondre aux compétences et capacités professionnelles mises en œuvre ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise.

Le développement des compétences constitue un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement des salariés dans l'évolution de leurs qualifications et de leur carrière professionnelle.

En conséquence, les dispositifs de formation doivent être accessibles à l'ensemble des salariés dans le respect du principe d'égalité de traitement.

Une attention particulière doit être apportée aux conditions d'accès aux formations qui doivent bénéficier, sans distinction, aux femmes et aux hommes, ainsi qu'aux salariés en situation de handicap, que ce soit en termes de nombre, de nature et de durée de stage.

En outre, la mobilité interne constitue un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité des chances entre salariés dans l'évolution de leurs qualifications et de leur déroulement de carrière.

Une attention particulière est portée à l'organisation du travail afin de favoriser la promotion et l'évolution de carrière des femmes.

Pour les emplois où une surreprésentation masculine ou féminine est constatée, des actions de rééquilibrage sont recherchées. A ce titre, l'organisme favorise les mobilités internes, notamment, en facilitant l'accès à des formations qualifiantes pour les femmes, leur permettant ainsi d'accéder à des responsabilités d'encadrement, y compris au sein des équipes dirigeantes.

Les éléments d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière doivent être identiques pour les hommes et les femmes.

Par ailleurs, les salariés travaillant à temps partiel doivent bénéficier des mêmes opportunités d'évolution professionnelle que les salariés travaillant à temps plein.

Enfin, l'égalité des chances passe par des actions d'identification des risques de désinsertion professionnelle permettant de mettre en œuvre une politique de prévention.

Par conséquent, il est convenu :

- de rééquilibrer la représentation hommes/femmes sur les niveaux de qualification supérieurs ;
- d'améliorer l'accès à la formation aux salariés en situation de handicap ;
- de former, d'ici à 2013, 80 % des DRH ou responsables des ressources humaines aux questions de diversité, d'égalité des chances et d'égalité de traitement ;
- de s'assurer d'une évolution de carrière équitable entre les hommes et les femmes.

Indicateurs :

- pourcentage de DRH ou de responsables des ressources humaines ayant suivi une formation relative aux questions de diversité, d'égalité des chances et d'égalité de traitement ;
- pourcentage de salariés (H/F) ayant bénéficié d'une promotion rapporté à l'effectif de ces populations ;
- comparaison des niveaux de rémunération entre hommes et femmes à niveau de qualification équivalent ;
- nombre de salariés (H/F) ayant bénéficié d'une période de professionnalisation ;
- nombre de salariés (H/F) ayant bénéficié d'une formation qualifiante ;
- nombre de salariés (H/F) en situation de handicap ayant suivi une formation qualifiante ;
- nombre de plans d'actions de réduction des écarts.

3.2. Modalités d'application au niveau local

3.21. Dispositions communes

Accès à la formation professionnelle

L'accès à la formation professionnelle, en ce qu'elle permet de maintenir et de développer ses compétences, doit être garanti pour tout salarié.

Dans ce cadre, l'organisme recense les salariés n'ayant suivi aucune action de formation depuis 5 ans.

Il en détermine les raisons, et prend toute mesure adaptée au regard de cette situation.

Dans ce cadre, il rappelle aux salariés les modalités d'utilisation de dispositifs tels que le droit individuel à la formation et la validation des acquis de l'expérience.

Enfin, pour être retenus par l'organisme comme opérateurs de formation lors d'appels d'offres, les prestataires doivent porter une attention particulière aux contraintes liées au public cible (favoriser les formations courtes, organiser les formations dans les locaux de l'organisme ou dans l'agglomération où ce dernier est situé...).

Absences de longue durée

L'organisme veille à ce qu'une absence supérieure ou égale à 6 mois (maternité, adoption, congé parental, congé sans solde, congé sabbatique, maladie, affection de longue durée, exercice d'un mandat syndical) n'entraîne pas une difficulté du salarié à reprendre son emploi.

Pour ce faire, le salarié bénéficie d'un entretien au cours duquel sont évoquées, si nécessaire, des mesures d'accompagnement à la reprise d'activité, notamment en matière de besoins en formation et de réorganisation éventuelle de la charge de travail.

Procédures d'évaluation des salariés

Les organismes vérifient que leurs procédures d'appréciation et d'évaluation des salariés sont exemptes de toute forme de discrimination.

Dans le cas contraire, les mesures nécessaires sont prises pour remédier à cette situation.

Sensibilisation aux problématiques d'insertion

Des actions de sensibilisation et/ou de formation aux problématiques d'insertion sont dispensées en direction des salariés de l'organisme, et plus particulièrement à l'attention des managers.

3.22. Dispositions spécifiques

Situation comparée entre les hommes et les femmes

Tout organisme employant 50 salariés et plus rédige un rapport annuel relatif à la situation comparée entre les hommes et les femmes. Ce rapport est présenté au comité d'entreprise.

A défaut d'accord relatif à l'égalité professionnelle tel que prévu à l'article L. 2242-5 du code du travail, l'organisme réalise, si nécessaire, un plan de rattrapage et des actions correctrices.

Salariés en situation de handicap

Un suivi statistique est réalisé chaque année.

Il porte sur les augmentations individuelles et les promotions dont ont bénéficié les intéressés.

3.3. Accompagnement national

L'UCANSS s'engage à développer les dispositifs de formation à distance et à traiter les questions d'accessibilité dans les dispositifs de formation nationaux.

Pour les formations d'accès à l'emploi, l'UCANSS s'engage à rechercher les moyens de développer une offre de formation selon une logique de proximité.

Elle adapte l'ensemble des dispositifs de formation institutionnels afin d'y inscrire les engagements pris par les organismes du régime général en faveur de la promotion de la diversité.

Dans la perspective de diversifier le profil des élèves de l'EN3S, l'UCANSS met en place un dispositif d'accompagnement pour les candidats à la préparation au concours d'entrée.

Elle propose aux organismes un outil facilitant la rédaction du rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes. Un appui est également proposé pour le suivi statistique des salariés en situation de handicap.

Lors de la réunion annuelle du comité des carrières avec les organisations syndicales nationales, un examen particulier de l'évolution professionnelle des femmes agents de direction est réalisé.

Article 4

Conciliation entre vie professionnelle et vie privée

4.1. Objectifs nationaux

La conciliation entre vie professionnelle et vie privée doit être recherchée.

Une bonne articulation entre vie professionnelle et vie privée est de nature à favoriser une meilleure intégration et implication du salarié au niveau du collectif de travail.

La vie professionnelle ne doit pas constituer un obstacle aux activités extra-professionnelles du salarié, notamment dans le cadre d'un engagement citoyen.

Par ailleurs, dans toute la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale doivent être prises en compte dans l'organisation du travail.

Les contraintes de la vie familiale, notamment dans le domaine de l'aménagement des horaires, ne doivent pas constituer un frein en matière d'évolution de carrière.

A ce titre, les contraintes supplémentaires engendrées par l'aide apportée à une personne à charge ne doivent pas être un facteur de discrimination pour le salarié.

Il en est de même du fait d'avoir et d'élever des enfants.

Le travail à temps partiel ne doit pas être considéré comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle, et peut même être de nature à favoriser l'efficacité professionnelle du salarié.

Par conséquent, il est convenu :

- de sensibiliser les managers à l'intégration des questions de conciliation entre vie professionnelle et vie privée dans l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement ;
- d'assurer l'évolution de carrière des salariés à temps partiel dans les mêmes conditions que celle des salariés à temps plein.

Indicateurs :

- pourcentage des effectifs à temps partiel par niveau de qualification et par sexe ;
- pourcentage de salariés à temps partiel ayant bénéficié de points de compétences ;
- pourcentage de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une promotion ;
- nombre de congés de paternité.

4.2. Modalités d'application au niveau local

4.2.1. Dispositions communes

Organisation du travail

Dans le respect du principe de conciliation vie professionnelle et vie privée, et en dehors de cas exceptionnels, le management veille à respecter autant que faire se peut des horaires de réunion compris dans une plage horaire déterminée au niveau de l'organisme.

Le recours aux technologies de communication (téléconférence, visioconférence) qui limitent les déplacements, est encouragé.

Entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement

A la demande du salarié, l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement est l'occasion d'évoquer les questions liées à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, et notamment d'aborder les modalités d'aménagement du temps de travail ainsi que l'organisation du travail.

Absences prolongées

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés absents pour une durée de plus de 3 mois, l'organisme leur propose de rester destinataires durant leur absence de toutes les informations générales adressées au personnel.

4.22. Dispositions spécifiques

Contraintes familiales

L'organisme favorise les pratiques et comportements managériaux respectant l'évolution professionnelle des salariés parents ou élevant des enfants.

Dans la mesure du possible, un aménagement de l'organisation du travail peut être envisagé pour les salariés ayant la garde alternée ou occasionnelle de leur(s) enfant(s).

Cet aménagement peut, notamment, consister à permettre au salarié concerné de réduire son temps de travail les semaines où il accueille son ou ses enfants, le déficit en temps de travail étant compensé sur les autres semaines.

Par ailleurs, les autorisations d'absence qui sont accordées pour donner des soins à un enfant malade (art. 39 de la convention collective du 8 février 1957 et 19.2 de la convention collective du 4 avril 2006) peuvent être également utilisées en cas d'hospitalisation de l'enfant. Dans ce dernier cas, le salarié qui a épuisé le nombre de jours d'absence autorisé pour l'année en cours a la possibilité d'utiliser le solde de jours non consommés de l'année précédente. En aucun cas, le nombre total de jours accordés pour une année civile ne peut dépasser 20 jours ouvrés.

Solidarité familiale

Un aménagement des horaires de travail peut être accordé au salarié, dans la mesure où son poste de travail le permet, en cas de maladie ou d'hospitalisation d'un membre de sa famille (conjoint ou assimilé, ascendants ou descendants directs), sur présentation d'un justificatif médical.

Si un tel aménagement des horaires n'est pas envisageable pour des raisons d'organisation du service, des autorisations d'absence non rémunérées sont accordées dans la limite de 20 jours ouvrés par an.

Par ailleurs, un complément de rémunération est versé au salarié qui bénéficie d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie, dans le cadre d'un congé de solidarité familiale, afin de lui assurer le maintien de sa rémunération.

Vie professionnelle et engagement humanitaire et caritatif

Les périodes pendant lesquelles un salarié réalise un engagement humanitaire ou caritatif, dans le cadre d'un congé sans solde, sont assimilées pour une durée qui ne peut excéder 12 mois, à une période de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté.

Lors de la reprise d'activité du salarié et à sa demande, les organismes prennent toutes les mesures d'accompagnement utiles permettant de valoriser les compétences et connaissances qui résultent des expériences acquises dans le cadre de cet engagement humanitaire et caritatif.

Cet accompagnement peut, notamment, passer par l'aide à la constitution de dossier dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience.

Prise en charge des cotisations de retraite par l'employeur

Pour les salariés qui ont un enfant à charge de moins de 15 ans, les cotisations patronales et salariales d'assurance retraite, y compris de retraite complémentaire, sont calculées sur la base d'un salaire à temps plein lorsqu'ils travaillent à temps partiel pour une durée de travail correspondant au moins à 4/5 d'un temps plein.

Les cotisations patronales, ainsi que la part de cotisations salariales correspondant au différentiel entre le montant des cotisations calculées sur la base d'un travail à temps plein et celles calculées sur la base du travail à temps partiel, sont prises en charge par l'employeur.

Cette prise en charge intervient jusqu'au mois anniversaire des 15 ans de l'enfant.

4.3. Accompagnement national

L'UCANSS communique auprès de l'ensemble des salariés sur la prise en compte par les organismes du régime général de la sécurité sociale de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Cette communication prend la forme d'une plaquette distribuée à l'ensemble des salariés, et disponible sur le site de l'UCANSS afin d'en assurer la plus large diffusion.

Article 5

Dispositions diverses

5.1. Modalités de suivi et d'accompagnement à la mise en œuvre de l'accord

Création d'un référent diversité

Il est créé au niveau de l'UCANSS un référent diversité.

Il est chargé d'assister et de conseiller les organismes dans le cadre de l'application du présent accord.

Comité paritaire de suivi

Il est institué au niveau de l'UCANSS un comité paritaire de suivi composé, d'une part, du directeur de l'UCANSS et, d'autre part, de 10 représentants au total pour les organisations syndicales nationales affiliées à chacune des cinq confédérations représentatives au plan national.

Il s'assure des conditions de mise en œuvre de l'accord en procédant annuellement à un bilan d'application et à l'évaluation de ses résultats.

Déclinaison locale de l'accord de branche

Chaque organisme de plus de 50 salariés, engage, au regard du présent accord, une négociation avec les partenaires sociaux sur la promotion de la diversité et de l'égalité des chances. Si aucun accord n'est conclu, l'organisme décline les dispositions du présent accord au travers d'un plan d'action.

Ce dernier est présenté au comité d'entreprise.

Au moins une fois par an, au cours d'une réunion du comité d'entreprise, la direction de l'organisme présente les éléments d'analyse et d'évolution sur les enjeux relatifs à la diversité et la non-discrimination.

Communication

Un livret présentant les mesures prises par les organismes du régime général de la sécurité sociale en matière de promotion de la diversité et de l'égalité des chances est transmis à chaque salarié.

Il est, par la suite, remis à chaque nouvel embauché.

Un espace dédié à la promotion de la diversité et à l'égalité des chances est créé sur le site internet de l'UCANSS.

5.2. Durée et caractère impératif de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il arrivera à expiration le 31 décembre 2015.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale.

Il est d'application impérative pour l'ensemble des organismes du régime général de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 21 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UCANSS.

Syndicats de salariés :

PSTE CFDT ;

SNPDOS CFDT ;

SNCOS FO ;

FNPOS CGT ;

COFICT CGT ;

PSE CFTC.

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

AVENANT DU 21 MARS 2011
RELATIF À LA PROMOTION DE LA DIVERSITÉ ET À L'ÉGALITÉ DES CHANCES
DANS LE CADRE DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

NOR : ASET1150844M

IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La FEC FO ;

Le SNCOS FO ;

La PSTE CFDT ;

Le SNPDOS CFDT ;

La PSE CFTC ;

La FNPOS CGT ;

La COFICT CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent protocole d'accord a pour finalité d'apporter des modifications pérennes aux dispositions conventionnelles en vigueur dans le régime général, suite à la conclusion du protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

I. – Non-discrimination en raison de l'état de santé ou du handicap

Article 17

(Convention collective nationale du travail du 8 février 1957)

Les alinéas 5 et suivants de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 sont abrogés.

II. – Non-discrimination en raison du sexe

Article 2

(Protocole d'accord du 20 juillet 1984 relatif à l'attribution d'un jour de congé payé pour se rendre sur la tombe d'un militaire mort pour la France)

L'article 2 du protocole d'accord du 20 juillet 1984 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les salariés susceptibles de bénéficier de ce jour de congé payé sont la veuve, le veuf, la concubine, le concubin, le partenaire de Pacs, le père, la mère, un fils ou une fille du militaire mort pour la France. »

III. – Non-discrimination en raison de l'âge

Article 57

(Convention collective nationale de travail du 8 février 1957)

Les trois premiers alinéas de l'article 57 de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« En cas de compression de personnel, l'organisme devra rechercher la possibilité de mutation dans un autre organisme des salariés visés par les compressions de personnel ou suppressions d'emploi. »

La partie « Q. – Agents atteints par la limite d'âge » de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 devient « Q. – Retraite ».

Article 58

(Convention collective nationale de travail du 8 février 1957)

Les deux premiers alinéas de l'article 58 de la convention collective nationale de travail sont abrogés.

Au 3^e alinéa de l'article 58 de la convention collective nationale de travail, les mots : « Toutefois, les intéressés pourront faire valoir leurs droits à la retraite à compter de leur 60^e anniversaire » sont remplacés par : « Les salariés peuvent faire valoir leurs droits à la retraite dès lors qu'ils remplissent les conditions légales ; ».

Le dernier alinéa de l'article 58 de la convention collective nationale de travail est abrogé.

La partie « Limite d'âge » de l'avenant du 9 juillet 1963 pour les ingénieurs-conseils devient « Retraite ».

Article 19

(Avenant du 9 juillet 1963 pour les ingénieurs-conseils)

Les deux premiers alinéas de l'article 19 de l'avenant du 9 juillet 1963 pour les ingénieurs-conseils sont abrogés.

Au 3^e alinéa de l'article 19 de l'avenant du 9 juillet 1963 pour les ingénieurs-conseils, les mots : « Toutefois, les intéressés pourront faire valoir leurs droits à la retraite à compter de leur 60^e anniversaire » sont remplacés par : « Les salariés peuvent faire valoir leurs droits à la retraite dès lors qu'ils remplissent les conditions légales ; ».

Le dernier alinéa de l'article 19 de l'avenant du 9 juillet 1963 pour les ingénieurs-conseils est abrogé.

La partie « Limite d'âge » de l'avenant du 30 septembre 1977 pour les médecins salariés des établissements ou centres d'exams de santé gérés par les organismes de sécurité sociale devient « Retraite ».

Article 21

(Avenant du 30 septembre 1977 pour les médecins salariés des établissements ou centres d'examens de santé gérés par les organismes de sécurité sociale)

Les deux premiers alinéas de l'article 21 de l'avenant du 30 septembre 1977 pour les médecins salariés sont abrogés.

Au 3^e alinéa de l'article 21 de l'avenant du 30 septembre 1977 pour les médecins salariés, les mots : « Toutefois, les intéressés pourront faire valoir leurs droits à la retraite à compter de leur 60^e anniversaire » sont remplacés par : « Les salariés peuvent faire valoir leurs droits à la retraite dès lors qu'ils remplissent les conditions légales ; ».

IV. – Non-discrimination en raison de la situation de famille

Article 39

(Convention collective nationale de travail du 8 février 1957)

Il est inséré dans l'article 39 de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 un 3^e alinéa ainsi rédigé :

« Ces autorisations d'absence peuvent être également utilisées en cas d'hospitalisation de l'enfant. Dans ce dernier cas, le salarié qui a épuisé le nombre de jours d'absence autorisé pour l'année en cours, a la possibilité d'utiliser le solde de jours non consommés de l'année précédente. En aucun cas, le nombre total de jours accordés pour une année civile ne peut dépasser 20 jours ouvrés. »

Article 19.2

(Convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale)

Il est inséré dans l'article 19.2 de la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale un 4^e alinéa ainsi rédigé :

« Ces autorisations d'absence peuvent être également utilisées en cas d'hospitalisation de l'enfant. Dans ce dernier cas, le salarié qui a épuisé le nombre de jours d'absence autorisé pour l'année en cours, a la possibilité d'utiliser le solde de jours non consommés de l'année précédente. En aucun cas, le nombre total de jours accordés pour une année civile ne peut dépasser 20 jours ouvrés. »

Article 60

(Convention collective nationale de travail du 8 février 1957)

L'article 60 de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« En cas de décès d'un salarié, la veuve, le veuf, la concubine ou le concubin, le partenaire de Pacs, l'orphelin ou le soutien de famille présentant les capacités nécessaires à son admission bénéficie d'une priorité d'embauche dans les organismes visés par la présente convention. Il ou elle devra en faire la demande au plus tard 1 an après la date du décès. »

Article 32

(Convention collective nationale de travail du 25 juin 1968)

L'article 32 de la convention collective nationale du travail du 25 juin 1968 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« En cas de décès d'un agent de direction ou agent comptable, la veuve, le veuf, la concubine ou le concubin, le partenaire de Pacs, l'orphelin ou le soutien de famille présentant les capacités nécessaires à son admission bénéficie d'une priorité d'embauche dans les organismes visés par la présente convention. Il ou elle devra en faire la demande au plus tard 1 an après la date du décès. »

Chapitre XIV

Règlement intérieur type

Les deux derniers tirets du paragraphe « Congés de courte durée » sont remplacés par les dispositions qui suivent :

- « – mariage ou union par Pacs du salarié ⁽¹⁾ : 6 jours ouvrables ;
- décès du conjoint, du concubin, du partenaire de Pacs, ou d'un enfant : 3 jours ouvrables ».

Prise en charge des cotisations de retraite par l'employeur

Pour les salariés qui ont un enfant à charge de moins de 15 ans, les cotisations patronales et salariales d'assurance retraite, y compris de retraite complémentaire, sont calculées sur la base d'un salaire à temps plein lorsqu'ils travaillent à temps partiel pour une durée de travail correspondant au moins à 4/5 d'un temps plein.

Les cotisations patronales ainsi que la part de cotisations salariales correspondant au différentiel entre le montant des cotisations calculées sur la base d'un travail à temps plein et celles calculées sur la base du travail à temps partiel sont prises en charge par l'employeur.

Cette prise en charge intervient jusqu'au mois anniversaire des 15 ans de l'enfant.

V. – Non-discrimination en raison de la nationalité

Article 8

(Avenant du 30 septembre 1977 pour les médecins salariés des établissements ou centres d'examens de santé gérés par les organismes de sécurité sociale)

Le dernier alinéa de l'article 8 de l'avenant du 30 septembre 1977 pour les médecins salariés des établissements ou centres d'examens de santé gérés par les organismes de sécurité sociale est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« A l'appui de leur demande, les candidats doivent produire obligatoirement une autorisation d'exercer et leur inscription au conseil de l'ordre. »

VI. – Mobilité

Article 16

(Convention collective nationale de travail du 8 février 1957)

Il est ajouté un *d* au point 4 de l'article 16 de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 ainsi rédigé :

« *d*) Des facilités nécessaires à l'insertion professionnelle de son conjoint (ou assimilé) dans la zone géographique d'accueil. A cet effet, les caisses nationales étudient, avec le concours des organismes de la région considérée, les éventuelles possibilités d'emploi existant au sein des organismes du régime général de la région. »

VII. – Assimilation des concubins et partenaires de Pacs au conjoint pour l'application des dispositions conventionnelles

Le partenaire de Pacs ainsi que, en cas de concubinage notoire, le concubin sont assimilés au conjoint pour ce qui concerne l'application de l'ensemble des dispositions, présentes et à venir, des conventions collectives nationales de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale, du 25 juin 1968 des agents de direction et des agents comptables des organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales, du 4 avril 2006 des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale, ainsi que des protocoles d'accord et avenants qui leurs sont associés.

(1) En cas de mariage, postérieur à la conclusion d'un Pacs, avec le même partenaire, il ne peut pas y avoir de deuxième ouverture de droit.

VIII. – Dispositions diverses

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il entre en vigueur à la même date que le protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Fait à Paris, le 21 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

AVENANT DU 5 AVRIL 2011
À L'ACCORD DU 7 JANVIER 1998 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1150845M
IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La CFTC ;

Le SNADEOS CFTC ;

La CFE-CGC ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

La FEC FO ;

Le SNCOS FO ;

La PSTE CFDT ;

Le SNPDOS CFDT ;

La FNPOS CGT ;

La COFICT CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le 1^{er} alinéa de l'article 9.2 des statuts de l'institution de prévoyance est modifié de la façon suivante :

« La durée du mandat des administrateurs coïncide avec celle du mandat des membres du conseil d'orientation de l'union des caisses nationales de sécurité sociale. »

Article 2

Les dispositions du présent avenant s'appliquent aux mandats en cours.

Article 3

Le présent accord s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Fait à Paris, le 5 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

AVENANT DU 26 AVRIL 2011
MODIFIANT L'AVENANT DU 17 MAI 1988
RELATIF À LA PRIME DE CRÈCHE

NOR : ASET1150833M
IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La PSTE CFDT ;

Le SNPDOS CFDT ;

Le SNADEOS CFTC ;

La FPSE CFTC ;

La FEC FO ;

Le SNCOS FO ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

La FNPOS CGT ;

La COFICT CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

En application de l'article 1^{er} de l'avenant du 17 mai 1988, et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « Crèches, assistantes maternelles », le montant de la prime de crèche est porté à 7,17 € à compter du 1^{er} janvier 2011.

Fait à Paris, le 26 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

AVENANT DU 26 AVRIL 2011
AU PROTOCOLE D'ACCORD DU 26 JUIN 1990
RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT DES AGENTS D'EXÉCUTION

NOR : ASET1150842M
IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

La PSTE CFDT ;

Le SNPDOS CFDT ;

Le SNADEOS CFTC ;

La FPSE CFTC ;

La FEC FO ;

Le SNCOS FO ;

Le FNPOS CGT ;

La COFICT CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

En application de l'article 4 du protocole d'accord du 5 novembre 1970, et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « Loyers d'habitation effectifs », « Service d'hébergement » et « Restauration et cafés », le montant de l'indemnité est porté, à compter du 1^{er} janvier 2011, à 16,35 €.

Fait à Paris, le 26 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

AVENANT DU 26 AVRIL 2011
AU PROTOCOLE D'ACCORD DU 26 JUIN 1990
RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT DES AGENTS DE DIRECTION

NOR : ASET1150841M

IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

La PSTE CFDT ;

Le SNPDOS CFDT ;

Le SNADEOS CFTC ;

La FPSE CFTC ;

La FEC FO ;

Le SNCOS FO ;

La FNPOS CGT ;

La COFICT CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 2 du protocole d'accord du 26 juin 1990, et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « Service d'hébergement » et « Restauration et cafés », les montants des indemnités sont portés, à compter du 1^{er} janvier 2011, à :

- déplacement obligeant à prendre 1 repas à l'extérieur : 24,70 € ;
- déplacement obligeant à prendre 2 repas à l'extérieur : 49,40 € ;
- déplacement entraînant un découcher : 49,40 €.

Article 2

En application de l'article 6 du protocole d'accord du 26 juin 1990, et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « Carburants » et « Entretien de véhicules personnels », les montants des indemnités kilométriques sont portés, à compter du 1^{er} janvier 2011, à :

| NOMBRE de kilomètres parcourus dans l'année civile | VÉHICULE AUTOMOBILE de 5 CV fiscaux et moins | VÉHICULE AUTOMOBILE de 6 et 7 CV fiscaux | VÉHICULE AUTOMOBILE de 8,9 CV fiscaux et plus |
|--|---|---|--|
| Jusqu'à 10 000 km | 0,48 €/km | 0,59 €/km | 0,66 €/km |
| Au-delà de 10 000 km | 0,35 €/km | 0,49 €/km | 0,51 €/km |

Article 3

En application de l'article 7 du protocole d'accord du 26 juin 1990, et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « Carburants » et « Entretien de véhicules personnels », les montants des indemnités kilométriques sont portés, à compter du 1^{er} janvier 2011, à :

| MOTOCYCLETTE (cylindrée supérieure à 125 cm ³) | VÉLOMOTEUR (cylindrée de 50 à 125 cm ³) | CYCLOMOTEUR (cylindrée inférieure à 50 cm ³) |
|--|---|--|
| 0,20 €/km | 0,15 €/km | 0,12 €/km |

Fait à Paris, le 26 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

AVENANT DU 26 AVRIL 2011
AU PROTOCOLE D'ACCORD DU 11 MARS 1991
RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT DES CADRES

NOR : ASET1150839M

IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

La PSTE CFDT ;

Le SNPDOS CFDT ;

Le SNADEOS CFTC ;

La FPSE CFTC ;

La FEC FO ;

Le SNCOS FO ;

La FNPOS CGT ;

La COFICT CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 2 du protocole d'accord du 11 mars 1991, et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « Service d'hébergement » et « Restauration et cafés », les montants des indemnités sont portés, à compter du 1^{er} janvier 2011, à :

- déplacement obligeant à prendre 1 repas à l'extérieur : 21,68 € ;
- déplacement obligeant à prendre 2 repas à l'extérieur : 43,36 € ;
- déplacement entraînant un découcher : 43,36 €.

Article 2

En application de l'article 6 du protocole d'accord conclu le 11 mars 1991, et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « Carburant » et « Entretien de véhicules personnels », les montants des indemnités kilométriques sont portés, à compter du 1^{er} janvier 2011, à :

| NOMBRE de kilomètres parcourus dans l'année civile | VÉHICULE AUTOMOBILE de 5 CV fiscaux et moins | VÉHICULE AUTOMOBILE de 6 et 7 CV fiscaux | VÉHICULE AUTOMOBILE de 8,9 CV fiscaux et plus |
|--|---|---|--|
| Jusqu'à 10 000 km | 0,48 €/km | 0,59 €/km | 0,66 €/km |
| Au-delà de 10 000 km | 0,35 €/km | 0,49 €/km | 0,51 €/km |

Article 3

En application de l'article 7 du protocole d'accord conclu le 11 mars 1991, et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « Carburant » et « Entretien de véhicules personnels », les montants des indemnités kilométriques sont portés, à compter du 1^{er} janvier 2011, à :

| MOTOCYCLETTE (cylindrée supérieure à 125 cm ³) | VÉLOMOTEUR (cylindrée de 50 à 125 cm ³) | CYCLOMOTEUR (cylindrée inférieure à 50 cm ³) |
|--|---|--|
| 0,20 €/km | 0,15 €/km | 0,12 €/km |

Fait à Paris, le 26 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

AVENANT DU 26 AVRIL 2011
AU PROTOCOLE D'ACCORD DU 11 JUILLET 1967
RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT DES INGÉNIEURS-CONSEILS MUTÉS
NOR : ASET1150836M
IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

La PSTE CFDT ;

Le SNPDOS CFDT ;

Le SNADEOS CFTC ;

La FPSE CFTC ;

La FEC FO ;

Le SNCOS FO ;

La FNPOS CGT ;

La COFICT CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

En application de l'article 4 du protocole d'accord du 11 juillet 1967, et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « Loyers d'habitation effectifs », « Service d'hébergement » et « Restauration et cafés », le montant de l'indemnité est porté à 16,35 € par jour à compter du 1^{er} janvier 2011.

Fait à Paris, le 26 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

AVENANT DU 26 AVRIL 2011
AU PROTOCOLE D'ACCORD DU 25 MAI 1960
RELATIF À L'INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ DES CAISSIERS, AIDES-CAISSIERS ET PAYEURS
NOR : ASET1150838M
IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

La PSTE CFDT ;

Le SNPDOS CFDT ;

Le SNADEOS CFTC ;

La FPSE CFTC ;

La FEC FO ;

Le SNCOS FO ;

La FNPOS CGT ;

La COFICT CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

En application des articles 1^{er} des protocoles d'accord du 25 mai 1960, et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice des prix à la consommation, les montants minimum et maximum de l'indemnité sont portés respectivement à 33,07 € et 134,29 € par mois à compter du 1^{er} janvier 2011.

Fait à Paris, le 26 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

ACCORD DU 3 MAI 2011

RELATIF À LA RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS

NOR : ASET1150848M
IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La FEC FO ;

La PSTE CFDT ;

La PSE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le coefficient de qualification des salariés relevant des dispositions du protocole d'accord du 30 novembre 2004, qui sont classés aux niveaux I à IX de la grille des employés et cadres, I^e à IX^e de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres, et IA à VI de la grille des informaticiens, est majoré de 5 points, à effet du 1^{er} mars 2011.

Corrélativement, les plages d'évolution salariale correspondantes sont majorées de 5 points, et du nombre de points de compétences correspondant à l'attribution du pas minimum du niveau.

En conséquence, les grilles de l'article 3 du protocole d'accord du 30 novembre 2004 relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois sont modifiées de la façon qui suit :

Employés et cadres

| NIVEAU | COEFFICIENT de qualification | COEFFICIENT maximum |
|--------|---------------------------------|------------------------|
| I | 185 | 262 |
| II | 193 | 297 |
| III | 210 | 332 |
| IV | 235 | 372 |
| V A | 255 | 427 |
| V B | 280 | 472 |

| NIVEAU | COEFFICIENT de qualification | COEFFICIENT maximum |
|--------|---------------------------------|------------------------|
| VI | 310 | 507 |
| VII | 355 | 582 |
| VIII | 395 | 630 |
| IX | 425 | 670 |

Personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres

| NIVEAU | COEFFICIENT de qualification | COEFFICIENT maximum |
|--------|---------------------------------|------------------------|
| I E | 185 | 262 |
| II E | 193 | 297 |
| III E | 210 | 332 |
| IV E | 235 | 372 |
| V E | 280 | 472 |
| VI E | 295 | 493 |
| VII E | 340 | 564 |
| VIII E | 380 | 630 |
| IX E | 405 | 667 |
| X E | 600 | 923 |
| XI E | 685 | 1000 |
| XII E | 720 | 1030 |

Informaticiens

| NIVEAU | COEFFICIENT de qualification | COEFFICIENT maximum |
|--------|---------------------------------|------------------------|
| I A | 210 | 332 |
| I B | 235 | 372 |
| II A | 255 | 397 |
| II B | 255 | 442 |
| III | 286 | 502 |
| IV A | 318 | 532 |
| IV B | 333 | 562 |
| V A | 347 | 597 |
| V B | 377 | 627 |
| VI | 392 | 667 |
| VII | 453 | 710 |
| VIII | 565 | 780 |

| NIVEAU | COEFFICIENT de qualification | COEFFICIENT maximum |
|--------|---------------------------------|------------------------|
| IX A | 613 | 855 |
| IX B | 663 | 925 |
| X | 695 | 970 |

Pour le reste, le protocole d'accord du 30 novembre 2004 continue à s'appliquer dans toutes ses composantes.

Article 2

Les majorations de coefficient résultant de l'application de l'article 1^{er} du présent accord n'ont pas d'incidence sur le nombre de points supplémentaires attribués au titre de l'article 1^{er} du protocole d'accord du 31 décembre 2008 relatif à la rémunération des personnels des organismes du régime général de sécurité sociale.

En conséquence, à compter du 1^{er} mars 2011, la grille de l'article 1^{er} du protocole d'accord du 31 décembre 2008 s'applique, pour les nouveaux embauchés, de la façon suivante :

| NOMBRE TOTAL DE POINTS | NOMBRE DE POINTS supplémentaires attribués |
|------------------------|---|
| 185 | 15 |
| 186 | 14 |
| 187 | 13 |
| 188 | 12 |
| 189 | 11 |
| 190 | 10 |
| 191 | 9 |
| 192 ou 193 | 8 |
| De 194 à 204 | 7 |
| De 205 à 216 | 6 |
| De 217 à 228 | 5 |
| De 229 à 240 | 4 |
| De 241 à 252 | 3 |
| De 253 à 264 | 2 |
| De 265 à 277 | 1 |

Article 3

Le présent accord, qui est conclu pour une durée indéterminée, pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale ainsi qu'aux agences régionales de santé.

Fait à Paris, le 3 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

ACCORD DU 13 MAI 2011

RELATIF AUX ASTREINTES DANS LES AGENCES RÉGIONALES DE SANTÉ

NOR : ASET1150849M
IDCC : 218

PRÉAMBULE

La mission d'intérêt général dévolue aux agences régionales de santé (ARS) au service de la santé de la population impose que celles-ci soient en mesure de répondre, à tout moment, aux menaces et situations d'urgences sanitaires.

Dans ce cadre, le renforcement de la qualité de réception et de traitement des signaux d'alerte constitue un enjeu majeur.

Ce renforcement nécessite que soit assurée la continuité de la réception et du traitement des signaux d'alerte par la mise en place d'une cellule de veille d'alerte et de gestion sanitaire au sein de chaque ARS.

Afin d'assurer l'effectivité de cette continuité, y compris aux heures de fermeture de l'ARS, il est nécessaire d'avoir recours à un dispositif d'astreinte.

Il est rappelé que l'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de pouvoir être joint à tout moment, afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Le présent accord a pour objet de définir les conditions de recours à un tel dispositif ainsi que les garanties apportées au personnel appelé à y participer.

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique au personnel travaillant dans les ARS régi par les conventions collectives nationales de travail du 8 février 1957 (à l'exception des niveaux I à V B de la classification des employés et cadres), 25 juin 1968 et 4 avril 2006 applicables dans les organismes du régime général de la sécurité sociale.

Article 2

Missions du salarié en cas d'intervention en cours d'astreinte

En cas d'intervention pendant une période d'astreinte, le salarié a pour mission, selon les cas :

- d'assurer en permanence le recueil et la régulation des alertes ;
- de préparer les réponses aux menaces sanitaires ;

- d'intervenir dans le cadre d'actions de prévention dans les domaines sanitaire et social ;
- de participer à la gestion et à la préparation d'actions humanitaires ;
- d'assurer le fonctionnement des systèmes d'information et d'effectuer les missions de logistique ou de maintenance des bâtiments ;
- d'accomplir les actes nécessités par l'urgence des situations rencontrées ;
- d'accomplir, au nom de l'Etat, les actes juridiques urgents.

Article 3

Conditions de recours à l'astreinte

3.1. Principe du volontariat

La participation à des périodes d'astreintes relève par principe du recours au volontariat.

Le directeur général de l'ARS organise chaque année le recensement des salariés volontaires pour participer aux astreintes.

Si le nombre de volontaires est insuffisant, la direction de l'ARS, confrontée à une impossibilité absolue d'assurer un dispositif de veille ou à une nécessité impérieuse au regard de circonstances exceptionnelles, peut désigner des salariés.

Ces derniers sont choisis en tenant compte, outre des compétences requises pour tenir la mission, des éventuelles contraintes, notamment d'ordre personnel et familial, auxquelles ils peuvent être confrontés, ainsi que de la date des dernières astreintes assumées afin d'instaurer un roulement.

Dans le cas d'un nombre insuffisant de volontaires donnant lieu à désignation d'agents de l'ARS pour assurer les astreintes, le directeur général de l'ARS veille à la représentation équilibrée des agents selon leur statut, par rapport au total des agents susceptibles d'être désignés au titre des astreintes.

En tout état de cause, un salarié ne peut pas effectuer plus de 14 périodes d'astreintes par année civile, chacune ne pouvant excéder 7 jours consécutifs. Ce plafond peut, le cas échéant, être revu à la baisse, dans le cadre des orientations nationales portant sur l'organisation des astreintes.

3.2. Modalités d'organisation de l'astreinte

3.21. Programmation des astreintes

Sauf circonstances exceptionnelles, la programmation des astreintes est portée à la connaissance des salariés concernés au moins 2 mois à l'avance.

Elle tient compte des dates de congés des salariés, une période d'astreinte ne pouvant être imposée pendant une période de congés annuels.

3.22. Formation et accompagnement des salariés effectuant des astreintes

Afin de permettre aux salariés susceptibles de participer à un service d'astreintes d'assurer celles-ci dans les meilleures conditions, une formation leur est dispensée, avec le recours éventuel au tutorat ou compagnonnage.

Cette formation est adaptée à chacun des profils concernés, en tenant compte des métiers, des compétences, et des missions confiées en cas d'intervention.

En tout état de cause, cette formation doit intervenir préalablement à toute participation à une astreinte.

Des sessions d'actualisation de la formation sont organisées.

Une information préalable des salariés sur les outils mis à leur disposition (circuit des alertes, outils documentaires, procédures de gestion) ainsi que sur leur utilisation leur est fournie.

Les salariés sont informés de l'actualisation de ces outils.

3.23. Protection juridique du salarié

Le salarié participant à un service d'astreinte bénéficie d'une protection juridique dont les conditions d'attribution et le contenu sont identiques à la protection fonctionnelle des agents publics, telle que fixée par l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

Article 4

Indemnisation de la sujétion d'astreinte

Le salarié appelé à participer à un service d'astreinte bénéficie, en contrepartie, d'une indemnité d'astreinte, ou d'un repos compensateur, dans les conditions posées par le décret n° 2009-924 du 27 juillet 2009 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes de certains personnels relevant des ministères chargés des affaires sociales.

Sachant que ces conditions font l'objet actuellement de travaux afin d'améliorer le niveau d'indemnisation, les nouvelles règles en résultant s'appliqueront de plein droit aux salariés couverts par le présent accord.

Il en sera ainsi à chaque revalorisation des montants d'indemnisation.

Article 5

Intervention pendant une période d'astreinte

5.1. Rémunération

A compter du moment où le salarié d'astreinte reçoit l'appel, le temps d'intervention est décompté comme du temps de travail effectif, sans qu'il y ait lieu de distinguer entre une intervention sur site et une intervention à distance.

Les temps de déplacement aller-retour sont décomptés comme du temps de travail effectif.

La rémunération de l'intervention et des temps de déplacement éventuels est calculée, quelle que soit la catégorie professionnelle du salarié, sur la base du salaire horaire correspondant à son coefficient développé.

Elle comprend, le cas échéant, les majorations légales ou conventionnelles pour heures supplémentaires, ou pour heures effectuées de nuit, un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié.

5.2. Remboursement des frais

Dans le cadre d'une intervention au cours d'une période d'astreinte, les frais occasionnés font l'objet d'un remboursement selon les modalités qui suivent.

Les salariés amenés à utiliser leur véhicule personnel dans le cadre d'une intervention sur site sont indemnisés dans les conditions posées par les dispositions conventionnelles en vigueur.

Une indemnité forfaitaire de repas est versée aux salariés qui remplissent les conditions posées par le dispositif conventionnel.

Article 6

Information des instances de représentation sociale de l'ARS

Dans le cadre de leurs attributions respectives, le comité d'agence et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail connaissent et sont informés, par la direction de l'ARS, de l'organisation du dispositif d'astreintes mis en œuvre au sein de cette dernière.

Cette information précise, notamment, les catégories de personnel concernées par le dispositif d'astreinte au regard de leurs métiers et compétences.

Un bilan semestriel de suivi du dispositif d'astreintes est remis au comité d'agence ainsi qu'au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Ce bilan porte sur :

- les formations et les accompagnements réalisés dans le cadre des dispositions de l'article 3.22. du présent accord ;
- le nombre d'astreintes par type et par période ;
- le nombre de salariés concernés par métiers, compétences et pôle d'activité ;
- le nombre moyen d'astreintes par salarié ;
- le nombre d'interventions par pôle d'activité ;
- le montant global des indemnités d'astreintes versées, ou des repos compensateurs accordés.

Article 7

Bilan annuel consolidé des dispositifs d'astreintes en vigueur au sein des ARS

Dans le cadre de ses attributions, le comité national de concertation est informé par un bilan annuel consolidé des dispositifs d'astreintes en vigueur au sein des ARS.

Ce bilan est transmis à l'UCANSS, qui le communique à ses partenaires syndicaux du régime général.

Article 8

Durée et caractère impératif de l'accord

Le présent accord, qui est conclu pour une durée indéterminée, pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des agences régionales de santé.

Fait à Paris, le 13 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UCANSS.

Syndicats de salariés :

FEC FO ;

SNCOS FO.

Brochure n° 3339

Convention collective nationale
IDCC : 2603. – PRATICIENS-CONSEILS
DU RÉGIME GÉNÉRAL
DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

AVENANT DU 26 AVRIL 2011
RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT

NOR : ASET1150831M
IDCC : 2603

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

La PSTE CFDT ;

Le SNPDSOS CFDT ;

La PSE CFTC ;

Le SNADEOS CFTC ;

Le SNCOS FO ;

La FNPOS CGT ;

La COFICT CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 15, alinéa 9, de la convention collective de travail des praticiens-conseils, et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « Service d'hébergement » et « Restauration et cafés », les montants des indemnités sont portés, à compter du 1^{er} janvier 2011, à :

- déplacement obligeant à prendre 1 repas à l'extérieur : 24,70 € ;
- déplacement obligeant à prendre 2 repas à l'extérieur : 49,40 € ;
- déplacement entraînant un découcher : 49,40 €.

Article 2

En application de l'article 15, alinéa 20, de la convention collective de travail des praticiens-conseils, et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « Carburants » et « Entre-

tien de véhicules personnels », les montants des indemnités kilométriques sont portés, à compter du 1^{er} janvier 2011, à :

| NOMBRE de kilomètres parcourus dans l'année civile | VÉHICULE AUTOMOBILE de 5 CV fiscaux et moins | VÉHICULE AUTOMOBILE de 6 et 7 CV fiscaux | VÉHICULE AUTOMOBILE de 8,9 CV fiscaux et plus |
|--|---|---|--|
| Jusqu'à 10 000 km | 0,48 €/km | 0,59 €/km | 0,66 €/km |
| Au-delà de 10 000 km | 0,35 €/km | 0,49 €/km | 0,51 €/km |

Fait à Paris, le 26 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

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 30 MARS 2011

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

NOR : ASET1150854M
IDCC : 998, 1256

PRÉAMBULE

Conscients de l'enjeu que représente, pour la branche professionnelle, la pratique de la mixité, de la diversité et de l'égalité professionnelle, les parties signataires du présent accord entendent traiter de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les négociations de branche et s'inscrire dans le prolongement et le renforcement :

- de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, entre autres textes normatifs ;
- de l'article 23 de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique, des dispositions de son avenant n° 26 du 16 juin 2005 relatives à l'égalité professionnelle prévues au préambule de la classification des emplois, de l'article 37 de la convention collective des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation, et de l'article 13 relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle de l'accord de branche du 25 novembre 2004 portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- de l'article 32 de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de l'article 28 de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation ;
- de l'article 4 « Egalité professionnelle » de l'accord « Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise » et de l'accord « Cadres » du 3 juillet 2009 relatifs aux rémunérations minimales.

A cet effet :

- ils soulignent que le présent accord qui définit des dispositions visant à assurer l'égalité professionnelle entre les salariés constitue un socle de référence destiné aux entreprises de la branche afin que chacune d'elles, notamment au travers d'accords collectifs d'entreprise, poursuive, renforce et mette en œuvre une politique de mixité et d'égalité professionnelle entre les salariés ;
- ils affirment que la mise en œuvre de cet accord devra s'appuyer sur le déploiement d'un ensemble de moyens appropriés au niveau des entreprises, notamment des actions de communication, de formation, d'information qui auront pour objectif de sensibiliser l'ensemble du personnel aux comportements susceptibles de porter préjudice à l'objectif poursuivi, lequel vise à éliminer toute forme, même involontaire, de discrimination ou de favoritisme, directe ou indirecte, à l'égard des salariés, à chacune des étapes de leur vie professionnelle ;
- ils considèrent que l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche équipements thermiques, mis en place par l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie, rappelé ci-dessus, doit être étroitement associé à la mise en œuvre du présent accord afin, notamment, de proposer à la CPNEFP, à sa demande, des mesures permettant de favoriser le développement de la mixité pour l'ensemble des métiers et plus particulièrement pour les métiers techniques ;
- ils affirment également que le déploiement des différentes actions préconisées par le présent accord relève de la responsabilité de la direction des entreprises et que ces actions requièrent, pour leur mise en œuvre, l'adhésion pleine et entière de l'ensemble des hiérarchies auxquelles devront être étroitement associées les instances représentatives du personnel en vue, notamment, d'identifier et de lever les obstacles susceptibles de freiner la mise en place des dispositifs convenus ;
- ils reconnaissent avoir pris connaissance du premier rapport de branche, daté de septembre 2008, sur la situation comparée de conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes et rappellent que ce rapport constitue un recueil de données qu'il conviendra d'approfondir afin de replacer les inégalités avérées dans le cadre des dispositions ou des objectifs fixés par le présent accord. Ce rapport de branche actualisé sera susceptible d'être enrichi de nouveaux indicateurs proposés et validés par la CPNEFP et validés annuellement par les partenaires sociaux ; il sera régulièrement diffusé aux entreprises adhérentes.

En conséquence, ils conviennent de ce qui suit :

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

Recrutement

Le processus de recrutement constitue une phase déterminante pour lutter contre les discriminations à l'embauche, instaurer ou renforcer la mixité dans les métiers et les emplois, organiser la diversité des équipes et promouvoir l'égalité professionnelle.

A cet égard, les parties signataires réaffirment leur volonté de s'opposer à toute forme de discrimination lors du déroulement des opérations de recrutement et rappellent que le choix des candidats doit être exclusivement fondé sur les compétences acquises au regard des compétences professionnelles requises pour l'emploi considéré.

La mise en œuvre de ce principe suppose que la rédaction des offres d'emploi à usage externe à l'entreprise ne fasse état d'aucun critère susceptible de faire échec à la lutte contre les discriminations et, afin de garantir l'égalité de traitement, les entreprises s'engagent à faire respecter ces principes par les cabinets de recrutement auxquels elles sont susceptibles de faire appel.

Les différentes étapes du processus de recrutement doivent être conduites de manière objective et transparente pour tous les candidats ou candidates, quel que soit l'emploi objet du recrutement, afin de garantir l'égalité de traitement à tous les niveaux et, à qualification professionnelle équivalente, le choix devra toujours s'opérer de manière à tendre vers une répartition femmes/hommes équilibrée. Les entreprises seront aussi attentives à une répartition équilibrée pour ce qui concerne les recrutements par la voie de l'alternance et ceux des candidats ou candidates à des stages en entreprise.

Dans toutes les entreprises, les recruteurs devront avoir été sensibilisés sur les dispositions légales en matière de non-discrimination et, plus généralement, sur le thème de l'égalité professionnelle ainsi que sur les dispositions spécifiques du présent accord.

Article 3

Orientation professionnelle et mixité des métiers

Conscients de la structure spécifique de la profession au plan de la mixité des emplois les signataires du présent accord entendent développer les emplois féminins, entre autres dans toutes les activités nouvelles, notamment celles qui relèvent de la protection de l'environnement et entendent par ailleurs infléchir la tendance à la concentration de l'emploi masculin dans le secteur des techniciens de terrain.

A cet effet, ils reconnaissent que les actions à engager sont de différents ordres et que celles-ci sont à la fois internes et externes à l'entreprise. Les actions internes visant principalement à organiser le travail et si possible l'ergonomie des postes de telle sorte que les emplois qui structurent l'entreprise soient accessibles à toutes les catégories de personnels. Les actions externes visant à développer l'image des métiers au sein desquels existe un fort déséquilibre entre hommes et femmes en vue de lever les préjugés infondés.

Afin de mettre en œuvre ces dispositions, la CPNEFP donnera pour mission à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de lui proposer un répertoire de métiers, notamment à caractère technique, susceptible de tendre vers un taux de mixité accru, accompagné, le cas échéant, de propositions d'aménagements pour parvenir à cet objectif.

Des actions de communication, externes à l'entreprise, devront être déployées à l'occasion de manifestations nationales ou régionales du monde de l'éducation et seront appuyées par des démarches dans les établissements scolaires, universitaires, centres de formation en alternance, par le canal du réseau des « correspondants régionaux formation » de la branche en vue, notamment, de promouvoir l'accès de femmes à des emplois de techniciens.

Article 4

Equilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Les parties signataires soulignent l'intérêt que doivent trouver les entreprises et les salariés dans le juste équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

A cette fin, elles entendent donner à chaque salarié(e) la possibilité de concilier son temps de travail avec les besoins de sa vie personnelle dans la mesure où la souplesse et la flexibilité souhaitée restent compatibles avec l'organisation du travail et ne génère pas d'inégalité de traitement.

Les entreprises veilleront à ce que les réunions professionnelles soient, dans la mesure du possible, organisées dans le cadre des horaires de travail de l'établissement considéré.

En outre, et tout en privilégiant le recours aux emplois à temps plein l'employeur permettra, dans la mesure du possible, le passage à temps partiel des salarié(e)s qui en feraient la demande. En cas

de refus de l'employeur, ce refus devra être motivé. L'employeur veillera à s'assurer que la charge de travail des intéressé(e)s est réduite au prorata et que cette disposition ne constituera pas une entrave au développement des qualifications et du déroulement de carrière du demandeur.

Un salarié à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps plein bénéficie à tout moment d'une priorité en la matière dans les conditions définies par le code du travail.

L'employeur informera les institutions représentatives du personnel des demandes de passage à temps partiel.

Article 5

Parentalité

Les parties signataires rappellent que l'article 32 de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique, l'article 28 de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation prévoient différentes dispositions auxquelles s'ajoutent celles du code du travail.

Outre ces dispositions, les entreprises, par le présent accord, s'engagent à respecter le principe selon lequel la parentalité qui se définit comme la condition d'une personne ayant à charge au moins un enfant, quel que soit son âge, n'a pas d'incidence sur l'évolution professionnelle du salarié.

A cet égard, les entreprises s'engagent notamment, à ce que les salarié(e)s, en congé de maternité ou d'adoption, bénéficient des mesures collectives de revalorisation des salaires de leur catégorie et veilleront à ce que leur situation au retour d'un congé de maternité ou d'adoption soit sans effet sur leur évolution salariale afin de favoriser l'égalité salariale recherchée et de lutter contre les disparités qui ne seraient pas licites car ne reposant pas sur des raisons à la fois objectives, matériellement vérifiables et pertinentes. Elles veilleront aussi à ce que ces congés n'entraînent pas un gel des droits en matière de formation.

Au retour de congé, au titre des articles 32 et 28 visés ci-dessus, le salarié bénéficiera d'un entretien individuel avec son employeur relatif aux conditions de reprise de son activité et au cours duquel seront, le cas échéant et en fonction de la durée du congé, abordées les questions de formation, de rémunération voire d'orientation professionnelle.

Dans le cas particulier d'hospitalisation d'un enfant mineur du salarié et sous réserve d'un certificat médical d'hospitalisation, il sera accordé au salarié des aménagements d'horaire dans le respect de la législation du travail.

En cas de maladie ou d'accident des enfants, des autorisations d'absence exceptionnelles seront accordées au personnel cadre et OETAM sur présentation d'un certificat médical et dans la limite des 3 premiers jours de la maladie ou de l'accident. Ces absences seront rémunérées à concurrence de 3 jours par an.

Article 6

Rémunération

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ils considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois. A cet égard, ils rappellent :

- les articles 23.1 et 23.2 de la convention collective OETAM et 37 de la convention collective cadres qui stipulent que les employeurs garantissent l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et que les conflits résultant de la non-application de cette disposition qui n'ont pu être réglés au sein des entreprises entre la direction et les représentants du personnel seront soumis à la procédure prévue à l'article 5 « Conciliation et arbitrage » des conventions précitées ;

- les articles 4 « Egalité professionnelle » de l'accord « Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise » et de l'accord « Cadres » du 3 juillet 2009 sur les rémunérations minimales.

Elles soulignent que ces accords font référence au premier rapport de branche sur la situation comparée des hommes et des femmes et conviennent de poursuivre l'analyse des comparaisons entre les rémunérations annuelles réelles versées aux femmes et aux hommes en s'appuyant sur la structure évolutive du rapport et en procédant à ces comparaisons sur la base des données recueillies par niveau pour le personnel OETAM et par coefficient pour le personnel cadres.

Article 7

Evolution de carrière

Les parties signataires, conformément à l'article 9 de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, réaffirment que les femmes doivent bénéficier des mêmes parcours professionnels que les hommes, c'est-à-dire des mêmes possibilités d'évolution de carrière et des mêmes conditions d'accès aux postes à responsabilités.

Les entreprises s'engagent à ce que les congés de maternité, de paternité, d'adoption ainsi que les congés parentaux d'éducation dont les salariés sont susceptibles de disposer ainsi que les aménagements d'horaires accordés aux femmes, ou aux hommes, en vue de concilier vie professionnelle et vie privée ne constituent pas un obstacle à l'évolution de leur carrière.

Les parties signataires rappellent à cet égard que l'appréciation individuelle des salariés ne peut être basée que sur la qualité du travail accompli, la maîtrise des exigences afférentes à l'emploi et l'expérience acquise et ne doit être influencée par aucun autre facteur discriminant. Aucun critère interne d'évaluation des personnels ne devra être de nature à écarter les femmes ou les hommes d'un emploi donné du fait de leur sexe, de leurs caractéristiques ethniques, de leur religion, de leurs opinions politiques, de leur engagement syndical ou associatif, vrais ou supposés.

Article 8

Formation professionnelle

Les parties signataires, conformément à l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, réaffirment que l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux femmes une réelle égalité de traitement dans l'évolution de leurs qualifications et dans le déroulement de leur carrière.

Pour la bonne application de cet article les entreprises s'assureront que le bénéfice des formations inscrites au plan de formation soit assuré sans discrimination entre les femmes et les hommes. Les salariés à temps partiel doivent pouvoir accéder à des formations à temps plein.

Conformément au code du travail, sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de paternité, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation. Les parties signataires soulignent que les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes conditions d'accès à la formation que les salariés à temps plein.

Afin de faciliter le retour à l'emploi à la suite d'un des événements décrits au précédent alinéa, les salariés bénéficieront à leur demande d'un entretien avec l'employeur, avant et après le congé considéré, pouvant être conjoint au cycle d'entretiens périodiques mis en place au sein de l'entreprise en vue d'examiner la nécessité de mettre en place une formation spécifique.

La CPNEFP demandera en outre à l'observatoire des métiers et des qualifications professionnelles de la branche de procéder à une étude visant à identifier les obstacles susceptibles de détourner le public féminin des métiers techniques qui forment le cœur de l'activité de la profession et de

l'éclairer sur ce point afin de lui permettre d'envisager des actions susceptibles de remédier à cette situation.

En outre, les entreprises prendront l'initiative d'aller, dans cet esprit, à la rencontre des jeunes pour les stages de découverte des métiers.

Une réunion de la CPNEFP sur ce thème aura lieu dans le trimestre qui suivra l'extension du présent accord.

Article 9

Dispositions de suivi de l'accord

Les parties signataires reconnaissent que la question de l'égalité professionnelle est une préoccupation qui dépasse largement le cadre de la profession en raison même des causes historiques et sociologiques qui peuvent aujourd'hui encore constituer des freins à son développement en défavorisant l'accès des femmes à certains emplois ou à certains niveaux de responsabilité.

Aussi considèrent-elles que le présent accord devra faire l'objet d'une très large diffusion aux différents niveaux hiérarchiques des entreprises et faire l'objet d'actions de communication destinées à l'ensemble du personnel, rappelant les objectifs poursuivis à travers ce document.

En outre, l'employeur fournira aux CE ou, à défaut, aux délégués du personnel et s'il existe au CCE, une fois par an, les informations chiffrées permettant d'évaluer les résultats de l'ensemble des dispositions visant à l'égalité professionnelle et d'ouvrir un débat sur les objectifs à atteindre, notamment dans les divers thèmes de négociation.

Les parties signataires après avoir rappelé le rôle de la CPNEFP de la branche conviennent de lui confier le suivi du présent accord.

Article 10

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le jour qui suivra la notification de la parution de son arrêté d'extension.

Article 11

Application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les entreprises de la branche ne peuvent pas déroger au présent accord sauf dispositions plus favorables au profit des salariés.

Article 12

Adhésion, révision et dénonciation

Toute organisation syndicale non signataire représentative dans le champ d'application de l'accord de celui-ci pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les parties signataires.

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

Article 13

Notification

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 notification sera le départ du délai d'opposition en application de la loi du 4 mai 2004.

Article 14

Formalités de dépôt

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord et déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Fait à Paris, le 30 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FEDENE.

Syndicats de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC

CGT ;

FNCB CFDT ;

CGT-FO.

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE COMMERCE, DE LOCATION
ET DE RÉPARATION DE TRACTEURS,
MACHINES ET MATÉRIELS AGRICOLES,
DE MATÉRIELS DE TRAVAUX PUBLICS,
DE BÂTIMENT ET DE MANUTENTION,
DE MATÉRIELS DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE,
DE JARDINS ET D'ESPACES VERTS**

ACCORD DU 8 MARS 2011

RELATIF À LA SUPPRESSION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1150866M

IDCC : 1404

Vu les articles L. 1142-4, 2°, L. 1142-5, 1° et 2°, L. 2241-3 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ;

Vu la convention collective nationale des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969 modifiée continûment depuis lors ;

Vu l'accord du 4 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité des emplois, étendu le 24 février 2009, et l'accord du 16 juin 2009 relatif à la mise en œuvre de la nouvelle classification au regard de l'objectif d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, étendu le 4 novembre 2009 ;

Vu les avenants n° 80 du 4 juillet 2008, n° 82 du 15 juillet 2009 et n° 83 du 16 avril 2010 relatifs aux salaires minima et vu les correspondances de la direction générale du travail (bureau des relations collectives du travail) des 14 janvier et 13 novembre 2009 et l'article 1^{er} de l'arrêté du 23 décembre 2010 du ministre du travail (*JO* du 23 décembre 2010) afférents, en ce qu'ils rappellent l'étendue de l'obligation de négocier sur la définition et la programmation des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

Vu l'avenant relatif à la classification conventionnelle des emplois du 16 décembre 2010 ;

Considérant qu'il convient de poursuivre la négociation entreprise à l'initiative de la partie patronale depuis 2007 sur les questions d'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;

Considérant l'obligation des partenaires sociaux de se réunir tous les 3 ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;

Considérant l'obligation des partenaires sociaux de définir et programmer, lors de la négociation annuelle de branche sur les salaires minima, les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux de réduire par des mesures concrètes les inégalités de rémunération objectivement mesurées entre les femmes et les hommes,

les parties signataires du présent accord conviennent des stipulations suivantes :

I. – Economie générale de l'accord

Les partenaires sociaux de la branche ont choisi depuis 2 ans de traiter de façon autonome la question de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, et non au travers de la négociation des salaires minima ou de la révision de la classification.

Il leur est apparu que les particularités socio-économiques mais aussi culturelles de la branche justifiaient une approche autonome de ces questions, rappel fait qu'entre-temps les partenaires sociaux ont entrepris de redéfinir les champs de la convention collective nationale, préalable à toute négociation.

Enfin, ils ont estimé que la question de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et, partant la définition et la programmation des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre eux n'étaient qu'un aspect de la question plus générale de l'égalité professionnelle entre sexes.

Aussi ont-ils privilégié une compréhension globale des questions intéressant les relations professionnelles entre les femmes et les hommes comme en témoigne le cadre conventionnel dans lequel le présent accord est appelé à prendre effet.

1. Cadre conventionnel existant

Le présent accord s'inscrit dans la suite des précédentes négociations entre les organisations professionnelles et les organisations syndicales représentatives de la branche relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Ces négociations se sont traduites par deux accords :

- l'accord du 4 juillet 2008, étendu le 24 février 2009, qui pose le principe et les modalités d'une enquête sur les rémunérations des femmes employées dans la filière administrative des entreprises de la branche à la fin de déterminer si celles-ci sont inférieures à celles de leurs collègues masculins employés dans les mêmes conditions.

Dans le cadre non plus de l'égalité salariale mais dans celui de l'égalité professionnelle, via la mixité professionnelle, le même accord préconise pendant les années 2008, 2009 et 2010 une préférence à l'embauche pour les femmes appelées à être employées dans des filières autres que la filière administrative des entreprises de la branche ;

- l'accord du 16 juin 2009, étendu le 4 novembre 2009, qui, dans la perspective de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, recommande l'examen critique de la classification actuelle de chaque femme employée dans les entreprises de la branche avant l'introduction dans celle-ci d'un nouveau système de classement des emplois.

Dans la continuité de ces accords, l'avenant du 16 décembre 2010 instaure un nouveau système de classification des emplois à partir de critères neutres déterminés par rapport au contenu réel et objectif de ceux-ci et non en fonction des personnes qui les occupent. Ce nouveau système constitue ainsi une mesure supplémentaire favorisant l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes de la branche.

Le présent accord se propose, à partir des résultats de l'enquête préconisée par l'accord du 4 juillet 2008, de définir et de programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération relevés par cette enquête.

2. Cadre économique-socioculturel de la branche

Par convention, ont été retenus les chiffres globaux annuels au 31 décembre 2009 des organismes collecteurs de la formation professionnelle de la branche réputés les plus complets sans pour autant être exhaustifs, soit :

- 19 200 salariés travaillent dans 5 200 entreprises de 1 à 10 salariés ;
- 52 600 salariés travaillent dans 1 500 entreprises de plus de 10 salariés.

Il suit de la ventilation des entreprises de la branche par leur taille que la très grande majorité, voire la quasi-totalité d'entre elles, n'est pas tenue à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, la durée du travail et les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au-delà des dispositions conventionnelles existantes dans la branche et du respect des dispositions légales en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires conviennent par le présent accord de définir, d'une part, les outils permettant de présenter la situation comparée des femmes et des hommes au regard de l'égalité professionnelle (cf. synthèse de l'enquête préconisée par l'accord du 4 juillet 2008 et confiée à l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche) et, d'autre part, les grands principes et orientations propres à favoriser une réelle dynamique en matière d'égalité professionnelle autour des thèmes que sont le recrutement, l'égalité salariale, l'emploi, la promotion, l'évolution professionnelle et la formation professionnelle.

Encore convient-il de garder présent à l'esprit que le milieu professionnel dans lequel cet accord est appelé à s'appliquer est composé pour partie de petites entreprises et que nombre d'entre elles n'emploient qu'une seule femme, le plus souvent dans le cadre de leur service administratif où celle-ci exerce seule son activité, le cas échéant à temps partiel, ce qui, concernant la question de l'égalité salariale dans ces entreprises, soulève de réelles difficultés de comparaison.

II. – Etat des lieux résultant de l'enquête relative à l'égalité salariale et la mixité des emplois

En application de l'accord du 4 juillet 2008, l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche a confié à un cabinet spécialisé le soin d'effectuer une enquête dont les partenaires sociaux ont déterminé l'économie.

Cette enquête, qui figure en annexe de l'accord, a été présentée aux partenaires sociaux réunis dans le cadre de la commission paritaire nationale.

Ils sont convenus de faire figurer dans le présent accord quelques-uns de ses résultats.

1. Répartition hommes/femmes par service en 2009

(En pourcentage.)

| RÉPARTITION des salariés selon le sexe par service | HOMMES | FEMMES |
|--|--------|--------|
| Administratif | 29 | 71 |
| Atelier | 99 | 1 |
| Commerciaux hors VRP | 97 | 3 |
| Magasin | 92 | 8 |
| Vente | 79 | 21 |
| Ensemble des salariés | 83 | 17 |

2. Répartition hommes/femmes par secteur d'activité en 2009

(En pourcentage.)

| RÉPARTITION DES SALARIÉS des distributeurs, loueurs et réparateurs de matériels par secteur d'activité | HOMMES | FEMMES |
|--|--------|--------|
| Matériels de travaux publics, bâtiment, manutention (DLR) | 83 | 17 |
| Matériels agricoles et maréchalerie FNAR (artisans ruraux) | 80 | 20 |
| Matériels agricoles (SEDIMA) | 85 | 15 |
| Motoculture de plaisance, jardins et espaces verts (SMJ) | 80 | 20 |
| Ensemble des salariés | 83 | 17 |

3. Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes par service

Pour information, les comparaisons de salaires n'ont été effectuées que pour les services où le nombre d'hommes ou de femmes représente au minimum 5 % de l'effectif du service.

Les écarts de rémunération constatés dans les tableaux ci-dessous s'entendent de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes.

3.1. Pour les salariés non cadres en 2009, soit 91 % des effectifs

(En pourcentage.)

| COEFFICIENT | ADMINISTRATIF 15 % des effectifs | MAGASIN 13 % des effectifs | VENTE 9 % des effectifs |
|-------------|-------------------------------------|-------------------------------|----------------------------|
| 150 | - 2 | 12 | - 11 |
| 160 | - 19 | 7 | - 11 |
| 170 | 0 | - 4 | 0 |
| 180 | - 4 | - 8 | - 3 |
| 195 | - 14 | - 1 | 1 |
| 215 | - 2 | - 2 | 3 |
| 225 | - 6 | 0 | - 8 |
| 245 | - 12 | - 3 | - 13 |
| 260 | - 21 | - 9 | 1 |
| 275 | - 3 | - 5 | - 7 |
| 295 | - 12 | 6 | - 7 |
| 315 | - 12 | - | - 6 |
| 340 | 0 | 20 | 15 |
| 365 | 1 | 8 | - 20 |

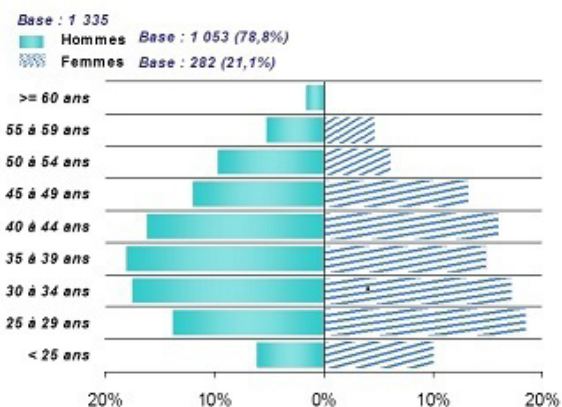
Nota. – Le personnel de l'atelier représente 60 % des effectifs.

3.2. Pour les salariés cadres en 2009, soit 9 % des effectifs

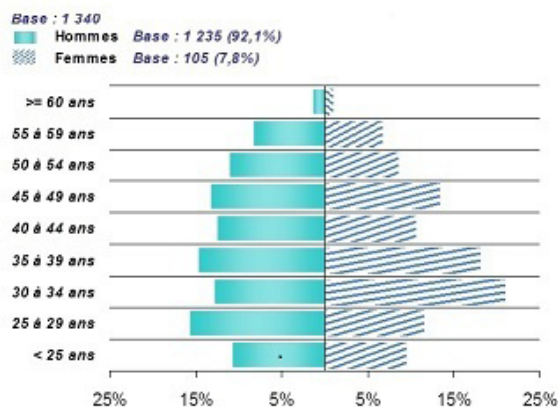
| COEFFICIENT | ADMINISTRATIF 33 % des effectifs | VENTE 33 % des effectifs |
|-------------|-------------------------------------|-----------------------------|
| 410 | – 9 % | – 34 % |

4. Pyramide des âges 2009

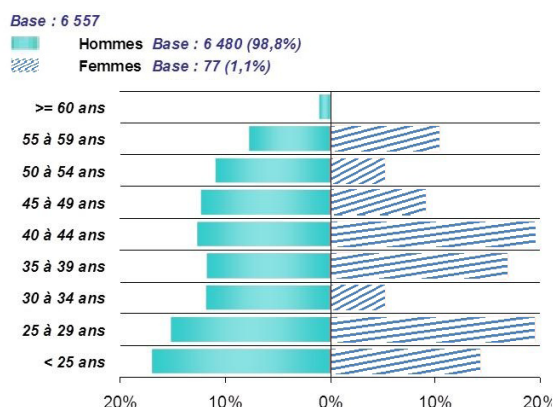
Administratif



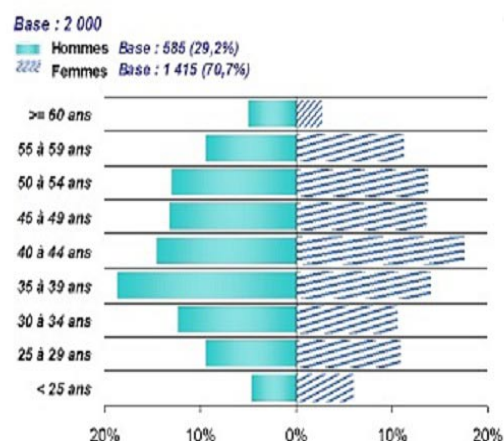
Atelier



Magasin



Vente



Les partenaires sociaux conviennent que l'interprétation à donner aux résultats figurant au point 3 est délicate à formuler.

Nonobstant les précautions de méthode prises par l'instance enquêtrice pour neutraliser autant que faire se peut la différence du nombre de femmes et d'hommes employés dans la branche, soit un rapport de 4 hommes pour une femme, il semble que la comparaison entre les rémunérations de deux groupes de salariés numériquement si distincts soit aléatoire.

Les partenaires sociaux pensent que la mise en place de la nouvelle classification conventionnelle des emplois permettra des comparaisons mieux établies. Cette hypothèse sera vérifiée par les rapports économiques et sociaux de branche.

Rappel des obligations légales

1. Obligations générales

Constatant la multiplicité et l'imbrication des mesures législatives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et afin d'en faciliter la compréhension et l'application, les parties signataires conviennent de les énumérer ci-après, en précisant sommairement l'objet de chacune d'elles.

1.1. Discriminations interdites

L'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse, fait l'objet de trois catégories de dispositions :

- les articles L. 1132-1 à L. 1132-3 du code du travail fixent la liste des discriminations interdites ;
- les articles L. 1142-1 à L. 1142-6 du code du travail précisent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse, l'article L. 1142-4 autorisant des mesures temporaires au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ;
- les articles L. 3221-1 à L. 3221-10 du code du travail précisent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe.

1.2. Obligations légales en matière d'affichage

Il est rappelé les obligations légales de l'employeur en matière d'affichage et de sanction : l'employeur est tenu d'afficher dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche le texte des articles L. 1142-1 à L. 1144-3 du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle et celui des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 relatifs à l'égalité de rémunération ainsi que leurs textes d'application (art. R. 3221-2 du même code).

Les infractions au principe d'égalité professionnelle ou de rémunération entre les femmes et les hommes sont sanctionnées au titre de l'article L. 1146-1 du code du travail.

Par ailleurs, il est rappelé aux entreprises qu'elles doivent se conformer aux prescriptions légales en matière de harcèlement sexuel et moral.

2. Obligations dans les entreprises pourvues d'une ou de plusieurs organisations syndicales représentatives

Conformément à l'article L. 2242-5 du code du travail, ces entreprises sont tenues, chaque année, d'ouvrir une négociation spécifique sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de les atteindre.

Lorsqu'un accord collectif comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de négociation est portée à 3 ans (art. L. 2242-5 du code du travail).

A défaut d'accord, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur peut conclure un plan d'action tel que mentionné à l'article L. 2242-5-1 du code du travail créé par l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010.

Par ailleurs, lors des négociations annuelles obligatoires, les entreprises doivent définir et programmer des mesures particulières permettant de supprimer les écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-7 du code du travail).

L'ensemble de ces négociations devra s'appuyer sur le « rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise ».

Ce rapport est établi sur la base des indicateurs définis aux articles R. 2323-8 à R. 2323-11 et D. 2323-12 du même code, éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.

3. Obligations dans les entreprises dépourvues d'organisations syndicales représentatives

Dans ces entreprises, l'employeur prend en compte les mesures prévues au V du présent accord pour satisfaire aux objectifs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur peut conclure un plan d'action tel que mentionné à l'article L. 2242-5 du code du travail.

IV. – Indicateurs pour l'analyse comparée de la situation des femmes et des hommes

1. Rapports au niveau de la branche

Les rapports de branche visés à l'article L. 2241-2 du code du travail comportent des éléments mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 2323-57 du code du travail. Ces rapports sont présentés chaque année aux partenaires sociaux et remis à la commission nationale paritaire pour l'emploi (CNPPE). Ils doivent permettre aux partenaires sociaux de repérer et d'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 dans les négociations de branche prenant en compte l'égalité professionnelle.

2. Rapports au niveau de l'entreprise

Les signataires du présent accord rappellent que les rapports de branche visés ci-dessus ne se substituent pas à celui que doivent présenter les entreprises de plus de 300 salariés. Ce rapport, dans le respect de l'article D. 2323-12 du code du travail, fournit les informations permettant une analyse comparée de la situation des femmes et des hommes en ce qui concerne les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail.

Dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés, ces informations font partie du rapport sur la situation économique de l'entreprise établi par l'employeur, conformément à l'article R. 2323-8 du code du travail.

Pour établir ledit rapport, les entreprises peuvent s'inspirer du guide de réalisation du rapport de situation comparée élaboré par le ministère du travail.

Il est rappelé par ailleurs que des aides financières peuvent être accordées aux entreprises qui mettent en place des mesures pour rétablir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en application des articles R. 1143-1 et suivants du code du travail.

3. Situation des entreprises de plus de 20 à moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche non soumises à la négociation annuelle obligatoire qui comptent plus de 20 salariés et pourvues de délégués du personnel et employant au moins deux femmes, à réaliser un rapport présentant des indicateurs permettant de mesurer l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Pour ce faire, elles peuvent s'appuyer sur les indicateurs des rapports de branche ainsi que sur ceux prévus à l'article L. 2323-57 du code du travail.

V. – Mesures visant à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1. Egalité salariale

Les signataires du présent accord rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un travail égal, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle.

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base et tous les avantages payés par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. L'employeur est libre de fixer les conditions d'attribution d'un avantage ou d'une prime sous réserve qu'elles n'introduisent pas une discrimination entre les travailleurs placés dans des situations identiques. Lorsqu'il y a disparité, l'employeur doit la justifier par des critères objectifs, matériellement vérifiables.

Considérant que la branche négocie des salaires minima dans le cadre d'une grille unique applicable à l'ensemble des salariés de la branche, les partenaires sociaux rappellent qu'il appartient aux entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales de mettre en œuvre, à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs, les mesures visant à corriger, le cas échéant, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Si les entreprises constatent, à partir de leur propre rapport annuel (situation comparée des femmes et des hommes et du diagnostic correspondant), des écarts non justifiés par des éléments objectifs, elles mettent en œuvre des actions correctives afin de réduire ces écarts.

Il est rappelé aux entreprises qu'aux termes de l'article L. 1225-26 du code du travail en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise, les salariés ayant eu un congé de maternité doivent bénéficier, à l'issue de celui-ci, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

2. Recrutement

Les signataires du présent accord rappellent que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement dans la grille de classification des emplois doivent être fondés sur les compétences requises pour occuper l'emploi, indépendamment du sexe.

Dans le cadre de leur politique de recrutement, les entreprises de la branche s'emploient à ce que les critères de recrutement soient identiques pour les femmes et les hommes et ne conduisent à aucune discrimination au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail. Elles s'emploient à ce que les libellés de postes soient non discriminatoires. Les terminologies employées dans le libellé des profils de poste et des annonces ne doivent comporter aucun critère illicite ou discriminatoire et rester neutres dans la description du poste à pourvoir.

Soucieux de diversifier les candidatures, les signataires du présent accord incitent les entreprises à varier le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement.

Dans cet esprit, les entreprises s'efforceront également de sensibiliser leurs collaborateurs à une plus grande mixité dans les emplois. Dans le cadre du processus de recrutement interne et externe, les entreprises devront porter une attention toute particulière aux candidatures des femmes, *a fortiori* dans les services autres qu'administratifs.

3. Emploi, promotion et évolution professionnelle

Les signataires rappellent que l'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs. Le déroulement de carrière doit par conséquent correspondre aux compétences professionnelles mises en œuvre ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise, et le cas échéant validée.

Tous les salariés de l'entreprise, à compétences égales, doivent être en mesure d'avoir les mêmes chances en termes de parcours professionnels et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités.

Les rapports économiques et sociaux de la branche montrent que, selon les services, les emplois sont majoritairement occupés soit par des hommes, soit par des femmes.

Les partenaires sociaux demandent donc aux entreprises de la branche de porter une attention particulière à la mixité des emplois dans l'ensemble de leurs services et de proposer, s'il y a lieu, des actions correctives permettant l'accès aux hommes comme aux femmes à tous les métiers.

Comme en matière de recrutement, les critères utilisés dans les définitions de postes ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée notamment sur le sexe.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination. Des dispositifs spécifiques (formation, accompagnement personnalisé...) peuvent être mis en œuvre afin de favoriser la mixité professionnelle dans l'ensemble des emplois.

Comme indiqué dans l'accord du 4 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité des emplois, les partenaires sociaux appellent à une meilleure participation des femmes :

- dans les instances paritaires de branche au sein des commissions de négociation ;

- dans les instances représentatives au sein des entreprises ;
- aux élections professionnelles.

4. Equilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

4.1. Organisation et aménagement du temps de travail

Les parties signataires rappellent que des dispositifs comme le télétravail, tel que défini dans l'accord interprofessionnel du 19 juillet 2005, l'aménagement ou l'organisation du temps de travail, peuvent être envisagés pour permettre de concilier plus facilement vie professionnelle et vie personnelle. Ces possibilités doivent être étudiées au cas par cas en fonction des contraintes opérationnelles.

De tels aménagements peuvent également être mis en place, si nécessaire, pour faciliter les évolutions de carrière.

De même, afin de concilier plus facilement vie professionnelle et vie personnelle, les entreprises s'efforcent d'éviter les situations ponctuelles et non anticipées de travail peu compatibles avec les obligations familiales des salariés.

4.2. Temps partiel

Le travail à temps partiel qui s'exprime dans la branche quasiment exclusivement au travers du contrat à durée indéterminée n'a qu'une importance très relative dans les entreprises de celle-ci.

Depuis une décennie, selon les secteurs d'activité de la branche, ils représentent entre 2 % et 7 % des emplois, précision apportée qu'en tout cas les emplois à temps partiel sont occupés 8 fois sur 10 par des femmes employées dans la quasi-généralité des cas dans les services administratifs.

4.2.1. Favoriser le temps partiel choisi

Afin d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les entreprises s'engagent à étudier toutes les demandes présentées par le salarié de modification de l'organisation de son temps de travail, notamment le travail à temps partiel choisi, et à tenter d'y répondre favorablement, dans la mesure du possible, selon la taille de l'entreprise, la nature de l'emploi et des responsabilités exercées.

Dans tous les cas, le travail à temps choisi repose sur une organisation de temps de travail convenu entre le salarié et l'entreprise.

Aussi, un entretien individuel est organisé entre le salarié qui envisage d'opter pour un temps partiel choisi et sa hiérarchie pour faciliter ce changement.

4.2.2. Egalité de traitement

Les parties rappellent que les salariés occupant un emploi à temps partiel doivent être traités comme les salariés à temps complet en matière de formation, y compris pour l'accès aux formations particulièrement qualifiantes et porteuses de promotions professionnelles, d'évolution de carrière et salariale.

Ainsi, dans les entreprises, lors de la révision des salaires, une attention particulière est portée aux salariés travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps plein.

4.2.3. Cotisation vieillesse

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés travaillant à temps partiel peuvent, s'ils le souhaitent et en accord avec leur employeur, cotiser au régime vieillesse à hauteur du salaire correspondant au temps plein selon des modalités et conditions figurant dans le code de la sécurité sociale.

Les entreprises étudieront la possibilité de prendre en charge en tout ou partie le supplément de cotisation résultant de cette option.

4.2.4. Priorité d'accès à des emplois à temps plein

Le salarié travaillant à temps partiel bénéficie d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que sa qualification professionnelle initiale ou acquise lui permettrait d'occuper.

4.3. Autres dispositions

Les signataires du présent accord encouragent les entreprises et les comités d'entreprise à examiner les différents dispositifs d'aides offerts aux salariés, notamment la mise en place du chèque transport, pour les aider à régler tout ou partie des frais engagés par eux et contribuer ainsi à un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

5. Formation

5.1. Formation professionnelle continue tout au long de la vie

La formation professionnelle est un outil essentiel en matière d'évolution de carrière et constitue en elle-même un facteur déterminant de l'égalité entre les salariés dans leur évolution professionnelle.

Aussi, les entreprises sont-elles incitées, lors de l'élaboration de leur politique de formation, à se fixer des objectifs pour réduire les éventuels écarts constatés.

Les signataires du présent accord encouragent les entreprises à mesurer dans le cadre des entretiens professionnels le besoin en formation du personnel féminin et à mettre en place des mesures propres à y remédier dans le plan de formation.

En ce qui concerne l'acquisition des droits individuels à la formation, la durée des congés de maternité, d'adoption, de présence parentale ou congé parental d'éducation est prise en compte.

Les signataires du présent accord rappellent que, dans le cadre de l'accord du 4 février 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, ils ont mis en place une priorité d'accès à la formation en faveur du public féminin.

De même, afin de faciliter la reprise du travail après une absence pour congé de maternité, congé d'adoption ou congé parental d'éducation, les entreprises proposeront si nécessaire une réactualisation des connaissances par une période de formation adaptée. Les signataires du présent accord rappellent les priorités d'accès à la formation énoncées dans l'accord national de branche du 4 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et visant à promouvoir l'accès à la formation des femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité, et des femmes et des hommes après un congé parental.

Pour favoriser l'accès à la formation professionnelle continue des femmes, les employeurs sont invités à privilégier toutes les modalités de formation limitant les déplacements difficilement conciliables avec leurs obligations familiales. Ils pourront ainsi :

- opter, dans la mesure du possible, pour des centres de formation proches de l'entreprise ;
- organiser si possible les stages de formation en entreprise ;
- choisir des formations modulables dont la durée est adaptée aux obligations familiales des salariés ;
- recourir à la formation à distance quand cela est possible.

Afin que les salariées puissent s'organiser, les employeurs sont tenus de les informer au minimum 15 jours avant la date du début du stage de formation.

5.2. Formation initiale

Il ressort des enquêtes réalisées par l'ASDM (association des syndicats de la distribution et de la maintenance des matériels) auprès de l'ensemble des établissements proposant une formation diplômante aux métiers de la maintenance des matériels que :

- pour l'année 2008-2009, pour 129 établissements représentant un effectif de 8 863 élèves, 98 étaient des filles, soit 1,1 % de l'effectif total ;
- pour l'année 2009-2010, pour 122 établissements représentant un effectif de 9 379 élèves, 95 étaient des filles, soit 1,01 % de l'effectif total.

En conséquence, les partenaires sociaux s'emploieront à valoriser, notamment dans le cadre de la convention de coopération conclue entre le ministère de l'éducation nationale et l'ASDM du 21 janvier 2004 renouvelée le 5 juin 2009 et d'autres interlocuteurs de la formation et de l'emploi en France, les emplois de la branche notamment envers le public féminin (exemple : présentation des métiers de l'entreprise, forums des métiers, partenariat...).

En outre, ils invitent les entreprises à mettre en œuvre des mesures d'accueil et d'intégration des femmes dans les emplois de la branche.

VI. – Suivi de la mise en œuvre de l'égalité hommes-femmes

1. Au niveau de l'entreprise

Il est rappelé qu'à partir du seuil de 200 salariés, une commission de l'égalité professionnelle doit être constituée dans les entreprises. Les entreprises employant de 50 à 200 salariés sont invitées à faire de même.

Cette commission a notamment pour vocation de préparer les délibérations du comité d'entreprise relatives au « rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans l'entreprise » prévues par l'article L. 2325-34 du code du travail.

Dans le cadre du présent accord, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut être sollicité, dans le cadre de ses missions, sur l'ergonomie des postes de travail afin de permettre leur accessibilité à l'ensemble des salariés.

La composition et le mode de fonctionnement de cette commission sont arrêtés au sein des comités d'entreprise conformément à l'article L. 2325-22 du code du travail.

2. Au niveau de la branche

Le rapport de branche reflète l'évolution économique, la situation de l'emploi et l'évolution des salaires moyens par niveau de classification et par sexe. Il est remis chaque année aux partenaires sociaux, dans le cadre de la commission nationale paritaire pour l'emploi (CNPPE).

Il doit intégrer une analyse de situation comparée entre les hommes et les femmes comportant des indicateurs pertinents.

Le suivi de la mise en œuvre et de l'application du présent accord sera réalisé une fois par an par la CNPPE.

VII. – Dispositions finales

Le présent accord a un caractère impératif.

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent accord est celui prévu par l'article 1^{er} modifié du chapitre I^{er} de la convention collective.

Le présent accord national est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les

conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives et déposé.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Paris, le 8 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicats des salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CSNVA.

Brochure n° 3282

Convention collective nationale
IDCC : 1875. – CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES
(Personnel salarié)

AVENANT N° 51 DU 15 MARS 2011
RELATIF À LA MISE À LA RETRAITE
NOR : ASET1150843M
IDCC : 1875

Entre :

Le SNVEL,

D'une part, et

La FSPSS FO ;

La FGA CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu de remplacer le texte de l'article 52 relatif à la mise à la retraite par le texte suivant :

« Article 52

Mise à la retraite

Le fait pour tout salarié d'atteindre un certain âge ou de pouvoir prétendre à la retraite n'entraîne pas la rupture automatique de son contrat de travail.

Conformément à l'article L. 1237-5 du code du travail, l'employeur ne peut pas prononcer la mise à la retraite d'un salarié avant l'âge à partir duquel il peut prétendre automatiquement à une retraite à taux plein.

Si l'employeur souhaite mettre à la retraite un salarié ayant atteint l'âge auquel il peut prétendre à une retraite à taux plein, il doit l'interroger par écrit, dans un délai de 3 mois avant son anniversaire, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise.

En cas de refus du salarié, l'employeur pourra réitérer sa demande dans les mêmes conditions l'année suivante et cela, le cas échéant, chaque année jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

Si le salarié manifeste son accord, il peut être mis à la retraite.

L'absence de réponse vaut refus du salarié à la proposition de l'employeur.

La rupture du contrat de travail interviendra 3 mois après que l'employeur ait notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception sa volonté de rompre le contrat de travail. A défaut de notification, le contrat de travail se poursuit de plein droit.

L'employeur peut mettre à la retraite un salarié lorsque ce salarié atteint au minimum l'âge de 70 ans.

En application des dispositions de l'article L. 1237-7 du code du travail, le salarié mis à la retraite bénéficie d'une indemnité fixée selon les modalités de l'article 51 de la présente convention, soit :

- 1/5 de salaire mensuel par année d'ancienneté pour les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté ;
- 1/5 de salaire mensuel par année d'ancienneté + 2/15 de salaire mensuel pour chacune des années de présence effectuées à partir de 10 ans.

L'employeur qui décide une mise à la retraite doit respecter un préavis dont la durée est fixée selon les modalités de l'article 48 de la présente convention.

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement. »

Fait à Paris, le 15 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3282

Convention collective nationale
IDCC : 1875. – **CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES**
(Personnel salarié)

AVENANT N° 52 DU 15 MARS 2011
RELATIF AU DÉPART À LA RETRAITE
NOR : ASET1150846M
IDCC : 1875

Entre :

Le SNVEL,

D'une part, et

La FSPSS FO ;

La FGA CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu de remplacer le texte de l'article 53 relatif au départ à la retraite par le texte suivant :

« Article 53

Départ à la retraite

Le salarié peut quitter volontairement le cabinet, la clinique ou le centre hospitalier vétérinaires pour bénéficier de son droit à sa pension vieillesse. Dans ce cas, il doit respecter un préavis.

Ce préavis est de 1 mois si le salarié a moins de 2 ans d'ancienneté et de 2 mois s'il a au moins 2 ans d'ancienneté.

En cas de départ à la retraite à l'initiative du salarié pour bénéficier d'une retraite, celui-ci percevra une indemnité de départ en retraite, conformément à l'article L. 1237-9 du code du travail.

Pour bénéficier d'une indemnité de départ en retraite, le salarié doit disposer d'au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Selon son ancienneté, le montant de l'indemnité en équivalent salaire est le suivant :

- 1/2 mois de salaire pour une ancienneté comprise entre 10 ans et 15 ans ;
- 1 mois de salaire pour une ancienneté comprise entre 15 ans et 20 ans ;
- 1 mois 1/2 de salaire pour une ancienneté comprise entre 20 ans et 30 ans ;
- 2 mois de salaire pour une ancienneté de 30 ans et plus.

Cette indemnité est soumise aux cotisations sociales, à la CSG et à la CRDS.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, soit $\frac{1}{12}$ de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite, soit $\frac{1}{3}$ des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion. »

Fait à Paris, le 15 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3332

Convention collective nationale
IDCC : 2564. – VÉTÉRINAIRES
(Praticiens salariés)

AVENANT N° 26 DU 15 MARS 2011
RELATIF AU DÉPART À LA RETRAITE
NOR : ASET1150862M
IDCC : 2564

Entre :

Le SNVEL,

D'une part, et

La FSPSS FO ;

La FGA CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu de remplacer le texte de l'article 63 relatif au départ à la retraite par le texte suivant :

« Article 63

Départ à la retraite

Le salarié peut quitter volontairement le cabinet, la clinique ou le centre hospitalier vétérinaires pour bénéficier de son droit à sa pension vieillesse. Dans ce cas, il doit respecter un préavis.

Ce préavis est de 1 mois si le salarié a moins de 2 ans d'ancienneté et de 2 mois s'il a au moins 2 ans d'ancienneté.

En cas de départ à la retraite à l'initiative du salarié pour bénéficier d'une retraite, celui-ci percevra une indemnité de départ en retraite, conformément à l'article L. 1237-9 du code du travail.

Pour bénéficier d'une indemnité de départ en retraite, le salarié doit disposer d'au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Selon son ancienneté, le montant de l'indemnité en équivalent salaire est le suivant :

- 1/2 mois de salaire pour une ancienneté comprise entre 10 ans et 15 ans ;
- 1 mois de salaire pour une ancienneté comprise entre 15 ans et 20 ans ;
- 1 mois 1/2 de salaire pour une ancienneté comprise entre 20 ans et 30 ans ;
- 2 mois de salaire pour une ancienneté de 30 ans et plus.

Cette indemnité est soumise aux cotisations sociales, à la CSG et à la CRDS.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, soit $\frac{1}{12}$ de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite, soit $\frac{1}{3}$ des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion. »

Fait à Paris, le 15 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3332

Convention collective nationale

**IDCC : 2564. – VÉTÉRINAIRES
(Praticiens salariés)**

AVENANT N° 27 DU 15 MARS 2011

RELATIF À LA MISE À LA RETRAITE

NOR : ASET1150865M
IDCC : 2564

Entre :

Le SNVEL,

D'une part, et

La FSPSS FO ;

La FGA CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu de remplacer le texte de l'article 64 relatif à la mise à la retraite par le texte suivant :

« Article 64

Mise à la retraite

Le fait pour tout salarié d'atteindre un certain âge ou de pouvoir prétendre à la retraite n'entraîne pas la rupture automatique de son contrat de travail.

Conformément à l'article L. 1237-5 du code du travail, l'employeur ne peut pas prononcer la mise à la retraite d'un salarié avant l'âge à partir duquel il peut prétendre automatiquement à une retraite à taux plein.

Si l'employeur souhaite mettre à la retraite un salarié ayant atteint l'âge auquel il peut prétendre à une retraite à taux plein, il doit l'interroger par écrit, dans un délai de 3 mois avant son anniversaire, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise.

Le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour se prononcer. En cas de refus du salarié, l'employeur pourra réitérer sa demande dans les mêmes conditions l'année suivante et cela, le cas échéant, chaque année jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

Si le salarié manifeste son accord, il peut être mis à la retraite.

L'absence de réponse vaut refus du salarié à la proposition de l'employeur.

La rupture du contrat de travail interviendra 3 mois après que l'employeur ait notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception sa volonté de rompre le contrat de travail. A défaut de notification, le contrat de travail se poursuit de plein droit.

L'employeur peut mettre à la retraite un salarié lorsque ce salarié atteint au minimum l'âge de 70 ans.

En application des dispositions de l'article L. 1237-7 du code du travail, le salarié mis à la retraite bénéficie d'une indemnité fixée selon les modalités de l'article 51 de la présente convention, soit :

- 1/5 de salaire mensuel par année d'ancienneté pour les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté ;
- 1/5 de salaire mensuel par année d'ancienneté + 2/15 de salaire mensuel pour chacune des années de présence effectuées à partir de 10 ans.

Le salaire mensuel à prendre en considération sera, selon la formule la plus avantageuse, soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification de mise à la retraite, soit 1/3 de la rémunération des 3 derniers mois précédant la date de notification de mise à la retraite.

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement. »

Fait à Paris, le 15 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/26

AVENANTS ET ACCORDS

| | Pages |
|---|-------|
| Aquaculture : avenant n° 5 du 12 janvier 2011 modifiant l'annexe I | 145 |
| Hippodromes et centres d'entraînement (Ile-de-France, Cabourg, Caen, Chantilly et Deauville) : avenant n° 47 du 31 mars 2011 relatif aux salaires..... | 147 |

Brochure n° 3609

Convention collective nationale

**IDCC : 7010. – PERSONNEL
DES ÉLEVAGES AQUICOLES**

AVENANT N° 5 DU 12 JANVIER 2011

MODIFIANT L'ANNEXE I

NOR : AGRS1197081M

IDCC : 7010

Entre :

La FFA,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes à compter du 1^{er} janvier 2011 :

« Annexe I

(En euros.)

| COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE | SALAIRE MENSUEL |
|-------------|-----------------|-----------------|
| 100 | 9,00 | 1 365,03 |
| 130 | 9,09 | 1 378,68 |
| 140 | 9,18 | 1 392,33 |
| 150 | 9,27 | 1 405,98 |
| 160 | 9,41 | 1 427,21 |
| 170 | 9,57 | 1 451,48 |
| 180 | 9,77 | 1 481,81 |
| 225 | 10,46 | 1 586,46 |
| 250 | 11,29 | 1 712,35 |

| COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE | SALAIRE MENSUEL |
|-------------|-----------------|-----------------|
| 300 | 12,08 | 1 832,17 |
| 400 | 13,66 | 2 071,81 |

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 12 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 8115. – HIPPODROMES ET CENTRES D'ENTRAÎNEMENT
(Ile-de-France, Cabourg, Caen, Chantilly et Deauville)
(20 juin 1977)**

(Etendue par arrêté du 13 mars 1978,
Journal officiel du 9 avril 1978)

AVENANT N° 47 DU 31 MARS 2011

RELATIF AUX SALAIRES

NOR : *AGRS1197082M*

IDCC : 8115

Entre :

France Galop ;

La société pour l'encouragement à l'élevage du cheval français,

D'une part, et

Le syndicat SUD hippique ;

Le SHN CGC ;

La FGTA FO ;

La FGA CFDT ;

L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} janvier 2011, les salaires de base horaires et mensuels sont revalorisés de 2,2 %.

En conséquence, l'annexe II est remplacée par les dispositions suivantes :

« Annexe II

En application de l'article 14, les salaires de base horaires et mensuels sont calculés, à compter du 1^{er} janvier 2011, à partir d'une valeur de point égale à 4,84528 €. »

Article 2

Il est instauré un article 50 *bis* à la présente convention. Cet article est intitulé « Prime d'aide au transport ».

Cette prime d'aide au transport, instaurée à compter du 31 mars 2011, est versée rétroactivement à partir du 1^{er} janvier 2011 à tous les salariés visés par la présente convention.

Pour les salariés dont le temps de travail mensuel est égal à 152,25 heures, la prime d'aide au transport est égale à 10 fois la valeur du point définie à l'article 14 de la présente convention. Pour les salariés dont le temps de travail mensuel est inférieur à 152,25 heures, la prime d'aide au transport est calculée au prorata de leur temps de présence.

La prime d'aide au transport est versée mensuellement, 12 fois dans l'année civile, à l'échéance de la paie. Elle ne rentre pas dans le calcul de l'assiette des majorations pour heures supplémentaires.

La prime d'aide au transport revêt un caractère de salaire. A ce titre elle est soumise aux charges sociales et fiscales en vigueur.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 31 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110260-000511

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
