

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2011/28 DU 6 AOÛT 2011**

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail, de l'emploi et de la santé .....</b>	<b>1</b>
<b>Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire.....</b>	<b>(*)</b>

(\*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 28.

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/28

### AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Animation</b> : avenant n° 136 du 11 avril 2011 relatif à la retraite.....	4
<b>Automobile (services)</b> : avenant n° 3-11 du 22 mars 2011 à l'accord du 23 juin 2010 relatif au dialogue social.....	6
<b>Automobile (services)</b> : accord du 28 avril 2011 relatif au droit au capital de fin de carrière.....	10
<b>Automobile (services)</b> : avenant n° 1 du 28 avril 2011 à l'accord du 20 janvier 2004 relatif aux CQP .....	13
<b>Automobile (services)</b> : avenant n° 2 du 28 avril 2011 à l'accord du 30 juin 2004 relatif aux contrats et périodes de professionnalisation .....	19
<b>Caisse d'épargne</b> : accord du 29 mars 2011 relatif au vote électronique.....	28
<b>Caisse d'épargne</b> : accord du 29 mars 2011 relatif aux élections des représentants du personnel.....	32
<b>Caisse d'épargne</b> : accord du 29 mars 2011 relatif à la prorogation des mandats des représentants du personnel titulaire et suppléant .....	40
<b>Chaussure (industrie [ouvriers et employés])</b> : accord du 20 avril 2011 relatif aux salaires minima.....	42
<b>Chaussure (industrie [ETAM et cadres])</b> : accord du 20 avril 2011 relatif aux salaires minima.....	45
<b>Coopératives de consommation (gérants)</b> : avenant n° 0811 du 7 avril 2011 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> juillet 2011.....	49
<b>Habillement (industries)</b> : avenant « Salaires » n° 54 du 20 avril 2011.....	51
<b>Hospitalisation privée</b> : avenant n° 16 du 30 mars 2011 relatif à la valorisation des assistants de soins en gériatrie.....	57
<b>Librairie</b> : accord du 24 mars 2011 relatif à la formation professionnelle .....	59
<b>Librairie</b> : accord du 24 mars 2011 relatif aux salaires.....	72
<b>Métallurgie (région dunkerquoise)</b> : accord du 6 mai 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011 .....	75
<b>Œufs (conditionnement, commercialisation et transformation)</b> : accord du 12 avril 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....	81

<b>Pharmacie d'officine (personnel non cadre) : accord du 9 mars 2011 relatif à la prévoyance.....</b>	<b>84</b>
<b>Pharmacie d'officine (salariés cadres et assimilés) : accord du 18 avril 2011 relatif à la prévoyance.....</b>	<b>91</b>
<b>Pharmacie d'officine : avenant du 19 mai 2011 modifiant la dénomination de CQP dans la convention .....</b>	<b>97</b>
<b>Pharmacie d'officine : avenant du 19 mai 2011 à l'accord du 19 septembre 2007 relatif aux CQP.....</b>	<b>99</b>
<b>Récupération (industries et commerces) : accord du 22 février 2011 relatif à la création d'une commission paritaire de validation.....</b>	<b>101</b>
<b>Textile (industrie [ouvriers]) : avenant n° 46 du 15 mars 2011 relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> avril 2011.....</b>	<b>106</b>
<b>Textile (industrie [ingénieurs et cadres]) : avenant n° 46 du 15 mars 2011 relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> avril 2011 .....</b>	<b>109</b>
<b>Textile (industrie [ETAM]) : avenant n° 46 du 15 mars 2011 relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> avril 2011.....</b>	<b>111</b>

Brochure n° 3246

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1518. – ANIMATION**

AVENANT N° 136 DU 11 AVRIL 2011

RELATIF À LA RETRAITE

NOR : ASET1150914M

IDCC : 1518

**PRÉAMBULE**

Suite à l'évolution des dispositions législatives et à l'interdiction de mise à la retraite par l'employeur avant l'âge de 65 ans, les dispositions de la convention collective nationale de l'animation sont aménagées comme suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Les articles suivants de la convention collective de l'animation, tous relatifs à la mise à la retraite de salariés de moins de 65 ans, voire de moins de 60 ans, sont supprimés :

- article 4.4.4.2. « Mise à la retraite des salariés de moins 65 ans (et de plus de 60 ans) » ;
- article 4.4.4.2.1. « Conditions pour une mise à la retraite » ;
- article 4.4.4.2.2. « Indemnité de mise à la retraite » ;
- article 4.4.4.2.3. « Procédure de mise à la retraite » ;
- article 4.4.4.3. « Mise à la retraite des salariés ayant eu de longues carrières » ;
- article 4.4.4.3.1. « Conditions pour une mise à la retraite » ;
- article 4.4.4.3.2. « Indemnité de mise à la retraite » ;
- article 4.4.4.3.3. « Procédure de mise à la retraite ».

**Article 2**

L'article 4.4.4.4 « Départ à la retraite », relatif à l'indemnité de départ à la retraite, sera désormais l'article 4.4.4.2 « Départ à la retraite ». Ces termes restent inchangés.

**Article 3**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

CNEA.

**Syndicats de salariés :**

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.



Brochure n° 3034

**Convention collective nationale**

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

---

**AVENANT N° 3-11 DU 22 MARS 2011  
À L'ACCORD DU 23 JUIN 2010 RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL**

NOR : ASET1150897M

IDCC : 1090

Entre :

Le CNPA ;

La FFC ;

La FNAA ;

La FNCRM ;

L'UNIDEC ;

Les professionnels du pneu ;

Le GNESA ;

Le SNCTA,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CSNVA ;

La FGMM CFDT ;

La FTM CGT,

D'autre part,

Vu l'accord paritaire national du 23 juin 2010 relatif au développement du dialogue social dans les services de l'automobile ;

Vu l'article 5 dudit accord relatif aux modalités de saisine de la commission paritaire nationale de validation,  
conviennent de ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Le « formulaire de demande de validation » ci-annexé est approuvé.

**Article 2**

La présente délibération paritaire fera l'objet des procédures de dépôt légal et d'extension, afin de garantir l'accès du dispositif de validation à toutes les entreprises dans des conditions identiques.

Fait à Suresnes, le 22 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Formulaire de demande de validation Lire attentivement les précisions figurant page suivante

1. Nom de l'entreprise/raison sociale :
2. Entité couverte par l'accord (*note 1*) :
3. Adresse de l'entité :  
Code postal :                      Commune :
4. Responsable du dossier : Prénom    Nom    @
5. Code NAF :
6. Effectifs salariés de l'entité (*note 2*) :
7. Instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé (cocher la case correspondante) :  
Comité d'entreprise                      ☐                      Délégation unique du personnel                      ☐  
Comité d'établissement                      ☐                      Délégués du personnel                      ☐
8. Élus signataires de l'accord :

PRÉNOM	NOM	MANDAT	PRÉNOM	NOM	MANDAT


9. Représentant de l'entreprise ou de l'entité couverte, signataire de l'accord :

Nom :                                      Prénom :                                      Qualité :

Date de la signature du formulaire :



Signature



Cachet de l'entreprise

## 1. – Entité couverte par l'accord

L'accord couvre en principe l'entreprise, y compris lorsqu'elle comporte plusieurs établissements.

Lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements, l'accord peut ne concerner qu'un ou plusieurs de ces établissements, à condition que l'effectif cumulé de tous les établissements, calculé conformément à l'article L. 1111-2 du code du travail, soit inférieur à 200 salariés, ce dont le chef d'entreprise devra justifier. Lorsque la négociation est ouverte au niveau d'un établissement, un formulaire devra être rempli pour cet établissement.

Lorsqu'une unité économique et sociale (UES) a été reconnue conventionnellement ou judiciairement, entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, l'accord est conclu avec le comité d'entreprise commun obligatoirement mis en place.

En cas de groupe d'entreprises, le comité de groupe n'a pas compétence en matière de négociation d'accords collectifs.

## 2. – Décompte des effectifs : article L. 1111-2 du code du travail

Pour la mise en œuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :

1. Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;

2. Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins 1 an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;

3. Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

Le dossier de validation devra comporter, sous peine d'irrecevabilité, les 5 éléments suivants :

1. Le présent formulaire, préalablement rempli, daté et signé ;
2. L'attestation de l'ANFA de versement, au titre de l'exercice écoulé, de la contribution de l'entreprise au titre de la professionnalisation ;
3. Une copie de l'information adressée par l'employeur aux organisations syndicales représentatives, selon liste ci-jointe, sur sa décision d'engager des négociations ;
4. Un exemplaire de l'accord soumis à validation, permettant l'identification des signataires ;
5. Le double du formulaire CERFA des procès-verbaux des dernières élections des représentants du personnel ayant précédé l'accord et, en outre, si ces représentants ont été élus au deuxième tour, du procès-verbal de carence de candidatures au premier tour (attention : s'il existe un comité d'entreprise et un ou plusieurs délégués du personnel, seuls les membres du comité d'entreprise sont habilités à négocier).

Brochure n° 3034

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

ACCORD DU 28 AVRIL 2011  
RELATIF AU DROIT AU CAPITAL DE FIN DE CARRIÈRE  
NOR : ASET1150896M  
IDCC : 1090

Entre :

Le CNPA ;

La FFC ;

La FNAA ;

La FNCRM ;

L'UNIDEC,

Les professionnels du pneu ;

Le GNESA ;

Le SNCTA,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CSNVA ;

La FGMM CFDT ;

La FTM CGT,

D'autre part,

Vu la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ;

Vu le décret du 30 décembre 2010 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite ;

Vu l'avenant n° 55 du 15 juillet 2009 relatif aux parcours professionnels dans les services de l'automobile ;

Vu en particulier l'article 21 dudit avenant, convenant d'un réexamen paritaire des conditions d'ouverture du droit au capital de fin de carrière à l'égard des salariés qui ont eu une carrière longue ;

Considérant que la décision prise par les signataires de l'avenant n° 55 de sauvegarder et de pérenniser le capital de fin de carrière institué en 1974 implique la viabilité financière du dispositif à long terme, laquelle n'est pas menacée dès lors que les modifications des paramètres qui le gouvernent ne s'appliquent que pour une durée précisément déterminée, conviennent de ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Droit temporaire au capital de fin de carrière*

Un droit au capital de fin de carrière est temporairement ouvert au bénéfice de certains salariés prenant une « retraite anticipée longue carrière ».

Les salariés concernés sont ceux qui notifient à l'employeur leur départ anticipé à la retraite dans les conditions indiquées ci-après, dès lors que cette notification intervient au plus tôt le 1<sup>er</sup> juillet 2011 et au plus tard le 30 juin 2012.

Les conditions du départ à la retraite permettant l'attribution d'un capital de fin de carrière sont les suivantes, par dérogation aux articles 17.1 *a* et 17 *bis* du RPO :

- achever sa carrière par un départ volontaire anticipé à la retraite au titre d'une carrière longue, mettant fin au contrat à durée indéterminée, en s'engageant à quitter l'entreprise au terme du préavis de 1 ou de 2 mois découlant de la législation en vigueur ;
- être âgé de moins de 60 ans au terme du préavis de départ volontaire à la retraite ;
- totaliser au moins 30 ans d'ancienneté dans la profession au terme du préavis, dont au moins une année continue dans l'entreprise avant le terme du préavis ;
- ne pas bénéficier d'une indemnité légale de départ volontaire à la retraite d'un montant égal ou supérieur à l'assiette de calcul visée à l'article 17.3 du RPO ;
- faire liquider ses retraites complémentaires ARRCO et, le cas échéant, AGIRC.

## **Article 2**

### *Montant du capital de fin de carrière*

Les dispositions de l'article 17.2 du RPO « Calcul de l'ancienneté dans la profession », de l'article 17.3 « Montant du capital de fin de carrière » et de l'article 20 « Salariés ayant travaillé à temps partiel » sont applicables aux salariés visés à l'article 1<sup>er</sup>.

## **Article 3**

### *Application du présent accord*

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Dès que le dépôt légal aura été effectué, les organisations soussignées s'engagent à en informer les entreprises et les salariés, en vue d'inviter ceux d'entre eux qui sont susceptibles de bénéficier de l'accord de constituer un dossier auprès de l'organisme assureur.

L'employeur auquel un salarié aura notifié son départ volontaire à la retraite dans les conditions ci-dessus procédera comme indiqué par l'article 18 du RPO, de façon à permettre à l'OAD de calculer dans les meilleurs délais les droits légaux et conventionnels de l'intéressé.

Les droits ainsi calculés ne seront liquidés par l'OAD, dans les conditions et limites précisées par l'article 19 du RPO, qu'après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord. Ce délai de liquidation ne prive pas le salarié du droit de percevoir, dès la fin du préavis, l'indemnité légale de départ volontaire à laquelle il peut prétendre de la part de son employeur.

#### **Article 4**

##### *Extension de l'accord*

L'extension du présent accord sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail. Les versements mis à la charge de l'OAD par le présent accord ne seront effectués qu'après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension qui le concerne.

Fait à Suresnes, le 28 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034

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

---

AVENANT N° 1 DU 28 AVRIL 2011  
À L'ACCORD DU 20 JANVIER 2004 RELATIF AUX CQP

NOR : ASET1150898M  
IDCC : 1090

Entre :

Le CNPA ;

La FFC ;

La FNAA ;

La FNCRM ;

L'UNIDEC,

Les professionnels du pneu ;

Le GNESA ;

Le SNCTA,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CSNVA ;

La FGMM CFDT ;

La FTM CGT,

D'autre part,

Vu la convention collective nationale des services de l'automobile (ci-après « la convention collective »), notamment son article 1.23 relatif aux qualifications professionnelles ;

Vu le répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA) et le répertoire national des certifications des services de l'automobile (RNCSA) annexés à la convention collective ;



Vu le dispositif des certificats de qualification professionnelle (CQP) institué dans ce cadre juridique, en dernier lieu par l'accord paritaire national du 20 janvier 2004, étendu par arrêté ministériel du 7 mai 2004 publié au *Journal officiel* du 18 mai 2004 ;

Vu les instruments de branche mis en place pour la validation des acquis de l'expérience (accord du 14 décembre 2004), pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (avenant n° 55 du 15 juillet 2009 et son annexe II, prise notamment dans ses articles 6 et 7 relatifs aux diagnostics individuels et à l'accès à la certification) ;

Vu le rôle dévolu à l'ANFA par l'article 1.22 *b* de la convention collective, précisé par l'accord du 26 janvier 2011 relatif aux activités et missions de l'ANFA, et particulièrement son article 25 ;

Vu les dispositions législatives applicables, notamment celles issues 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, ainsi que celles relatives aux contrats de professionnalisation inscrites dans les articles L. 6325-11 et suivants du code du travail ;

Considérant que selon l'article 1.23 de la convention collective : « à chaque qualification de branche spécifique doit être associé, sauf si la certification de la qualification ne peut être reconnue que par un diplôme d'Etat, ou par un titre professionnel ou sauf exception définie par la commission paritaire nationale, un CQP qui est mentionné à la rubrique "mode d'accès" de la fiche de qualification correspondante, telle que figurant au RNQSA annexé à la CCNSA » ;

Considérant que les résultats positifs, tant sur le plan qualitatif que sur le plan quantitatif, obtenus en 22 années de développement des CQP, les encouragent à poursuivre et amplifier les actions entreprises, ce qui nécessite l'adaptation du dispositif aux nouveaux principes institués par la convention collective nationale des services de l'automobile (CCNSA) dans le domaine des qualifications professionnelles,

conviennent de modifier comme suit l'accord du 20 janvier 2004 relatif aux CQP :

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Définition et objet du certificat de qualification professionnelle*

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une certification délivrée par la branche, telle que définie par l'article 1-23 *b* de la convention collective.

Cette certification constitue, sauf dans les cas énumérés par l'article 1.23 *b* de la convention collective, un mode d'accès privilégié aux qualifications de branche spécifiques décrites dans le répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA).

Le processus de création et de modification des référentiels de CQP est fixé par délibération paritaire adoptée en commission paritaire nationale.

## **Article 2**

### *Missions de l'ANFA*

Au titre des missions qui lui sont confiées par l'article 1.22 *b* de la convention collective, l'ANFA gère le dispositif des certificats de qualification professionnelle visé à l'article 1<sup>er</sup>, ce qui implique les responsabilités suivantes :

- conception et élaboration des référentiels de CQP, dont l'ANFA a la propriété intellectuelle ;
- prise de toutes les dispositions nécessaires pour que les référentiels des CQP, dans leur version initiale ainsi que dans toute réédition rendue nécessaire par des modifications ultérieures, soient portés à la connaissance des entreprises et des organismes de formation ;
- mise en place des dispositions nécessaires à l'organisation des formations et mobilisation de tout moyen nécessaire pour en assurer la qualité (habilitation, retrait d'habilitation et accompagnement des organismes de formation, habilitation et retrait d'habilitation des organismes chargés de l'évaluation) ;

- organisation et contrôle de l'accès à la formation et à l'évaluation ;
- organisation et contrôle du déroulement des évaluations ;
- organisation des jurys d'examen et de validation.

L'ANFA a une mission d'information auprès des salariés, des entreprises et des jeunes et de façon générale auprès des publics visés par l'article L. 6325-1 du code du travail.

Conformément à l'article 25 de l'accord du 26 janvier 2011 fixant ses activités et ses missions, l'ANFA diligente la procédure d'inscription des CQP au répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

L'ANFA participe à tous travaux européens en relation avec le dispositif des CQP.

### **Article 3**

#### *Public éligible*

Le dispositif des CQP s'adresse aux personnes suivantes :

- jeunes de 16 à 25 ans ainsi qu'adultes éligibles à un dispositif de formation en alternance de durée suffisante ;
- jeunes de 16 à 25 ans, dans le cadre du contrat d'apprentissage ;
- salariés de la branche, dans le cadre du congé individuel de formation ;
- salariés de la branche, dans le cadre de l'engagement pris par l'entreprise tel que prévu au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 3.02 *b* ou 3B.02 *b* de la convention collective ;
- salariés de la branche, dans le cadre d'actions de formation professionnelle continue à l'initiative de l'entreprise ou à l'initiative individuelle du salarié, autres que celles visées au tiret précédent ;
- personnes issues de la profession, en recherche d'emploi, et souhaitant acquérir une qualification propre et faciliter leur réinsertion ;
- salariés ou demandeurs d'emploi, relevant d'un autre secteur d'activité, et souhaitant une reconversion professionnelle dans la branche des services de l'automobile, et notamment publics visés au 3° de l'article L. 6325-1 du code du travail.

### **Article 4**

#### *Conditions d'obtention d'un CQP*

Tout CQP est délivré par un jury paritaire, dans les conditions suivantes :

- un CQP s'obtient par l'addition de l'ensemble des attestations de réussite à chaque module prévu par le référentiel ;
- en cas de réussite partielle, les attestations ont une validité de 5 ans.

Seuls les postulants satisfaisant aux exigences définies par le référentiel du CQP concerné sont admis à se présenter devant ce jury.

Les attestations de réussite aux modules sont obtenues soit à l'issue d'une validation des acquis de l'expérience, soit à l'issue de l'évaluation d'une période de formation.

En cas d'échec à l'évaluation d'un module, les candidats peuvent bénéficier à leur demande d'une nouvelle évaluation ; ils gardent le bénéfice des attestations de réussite aux modules du CQP visé.

### **Article 5**

#### *Référentiels des CQP*

Chaque certificat de qualification professionnelle comporte :

- un référentiel d'activités professionnelles qui s'appuie sur les activités mentionnées sur la fiche de qualification visée/concernée et qui décline les compétences mobilisées lors de la réalisation des activités. Ces compétences sont structurées de façon modulaire ;

- un référentiel de certification qui détermine les conditions de délivrance des CQP.

Le référentiel de certification prévoit des modalités adaptées en fonction des parcours de formation ou de validation : personnes en formation en alternance, salariés ou demandeurs d'emploi en formation continue et/ou valorisant les acquis de l'expérience (VAE).

Pour les seules formations qui se déroulent dans le cadre du contrat de professionnalisation, s'ajoute un référentiel décrivant les contenus formatifs du CQP qui comporte :

- la description des modules ;
- les publics visés ;
- le volume horaire global ;
- les conditions de mise en œuvre par les organismes de formation ou les entreprises.

## **Article 6**

### *Modification du référentiel d'un CQP*

Le référentiel d'un CQP peut être modifié par l'ANFA, par décision et selon les modalités précisées par une délibération de la commission paritaire nationale, soit pour adapter les formations à de nouveaux produits, méthodes ou techniques, soit pour adapter celui-ci à une modification de la fiche de qualification qui mentionne ce CQP.

Chaque fois que le contenu d'un CQP est ainsi modifié, un référentiel est édité et mis à jour portant en couverture la mention « n° édition, (mois) (année) ».

## **Article 7**

### *Suppression d'un CQP*

Si une délibération paritaire supprime une qualification figurant au RNQSA, le CQP correspondant est automatiquement supprimé. Une délibération paritaire peut également supprimer seulement la mention d'un CQP déterminé à la rubrique « mode d'accès » d'une fiche de qualification du RNQSA, dans les cas de reconnaissance par un diplôme d'Etat ou dans les cas d'exception visés à l'article 1.23 *b* de la CCNSA.

Dans ces cas, le CQP continue de figurer dans la série « certifications supprimées » du RNCSA, pour la durée et dans les conditions fixées par la délibération paritaire, qui détermine en particulier la situation des salariés à l'issue de leur formation, lorsque celle-ci n'est pas terminée au moment de la suppression du CQP.

## **Article 8**

### *Signalement des CQP existants*

Chaque CQP existant est mentionné sur toute fiche du RNQSA relative à une qualification à laquelle ce CQP permet d'accéder, conformément à l'article 1.23 *b* de la CCNSA.

Le RNQSA annexé à la CCNSA fait l'objet d'une édition mise à jour au début de chaque année, qui permet d'identifier les CQP nouvellement créés, maintenus ou supprimés.

## **Article 9**

### *Habilitation des organismes de formation par l'ANFA*

Tout organisme de formation souhaitant mettre en œuvre des actions de formation visant à l'obtention d'un CQP doit en faire la demande préalable à l'ANFA et faire l'objet d'une habilitation par celle-ci selon les modalités visées par le référentiel et le cahier des charges du CQP concerné.

L'ANFA s'assure :

- de l'opportunité et de la justification de la demande par rapport aux besoins des professionnels ;

- de la présence des garanties nécessaires pour le bon déroulement et la qualité des formations et que l'organisme de formation demandeur s'engage à respecter les prescriptions du référentiel concerné.

A l'issue de l'examen du dossier de demande d'habilitation, l'ANFA accepte, refuse ou diffère la demande de l'organisme de formation. L'acceptation peut être subordonnée à la mise en œuvre d'une assistance technique proposée par l'ANFA et définie d'un commun accord.

L'habilitation est accordée pour une durée déterminée renouvelable. Elle peut être retirée en cas de non-respect des conditions préalablement constatées, par lettre recommandée de l'ANFA exposant les motifs du retrait.

## **Article 10**

### *Inscription aux actions de formation*

Toute personne souhaitant préparer l'obtention d'un CQP saisit l'organisme de formation habilité par l'ANFA qui peut décider d'accepter la demande, de la différer, ou de la refuser ; dans ce dernier cas l'organisme justifie sa décision.

L'admission aux actions de formation prévues, en vue de l'obtention d'un CQP, est matérialisée par une inscription auprès de l'organisme habilité, selon les modalités propres à la situation juridique personnelle du candidat visée à l'article 3.

## **Article 11**

### *Dispenses*

#### *a) Dispense de formation*

Au regard de l'expérience professionnelle et/ou de la formation initiale ou continue du candidat, une dispense de formation peut être accordée après un positionnement effectué par l'organisme de formation avec un outil d'évaluation adapté. Le candidat est alors dispensé de formation pour tout ou partie des modules constitutifs d'un CQP mais il est évalué.

Après positionnement du candidat, l'organisme de formation détermine un parcours de formation adapté à ses acquis selon le référentiel du CQP visé.

#### *b) Dispense d'évaluation*

Une dispense d'évaluation d'un ou plusieurs modules peut être accordée par l'ANFA en fonction des diplômes ou des titres obtenus, ou des attestations de réussites aux modules CQP, en cours de validité, détenus par le candidat. Les dispenses sont accordées par l'ANFA conformément aux modalités d'accès au CQP prévues par le référentiel et sont notifiées par écrit au candidat.

## **Article 12**

### *Organisation des évaluations*

Chaque candidat bénéficie de plusieurs évaluations, dont une évaluation finale en présence du jury paritaire.

Les évaluations sont organisées conformément aux modalités indiquées dans le référentiel de certification de chaque CQP.

Le jury délivre le CQP lorsque sont validés tous les modules constitutifs du CQP.

Dans le cadre des formations en alternance et notamment du contrat de professionnalisation, dans le cas où le candidat n'a pas pu suivre la totalité de la formation, ou n'a pas pu satisfaire aux évaluations en cours de formation, l'inscription de celui-ci à l'examen peut être refusée.

Dans le cadre de la formation continue des salariés, ou de formations spécifiques dont notamment celles des demandeurs d'emploi, un organisme évaluateur des candidats est mandaté par l'ANFA,

après avoir répondu à un cahier des charges établi par celle-ci. Cet organisme met en œuvre les critères et modalités d'évaluation définis dans les référentiels et utilise les outils d'évaluation de branche, notamment le dispositif « E-profil ».

### **Article 13**

#### *Jury*

Le jury se compose :

- d'un représentant d'entreprise désigné par une organisation professionnelle d'employeurs ;
- d'un salarié désigné par une organisation syndicale de salariés, copie de la convocation au jury étant adressée par l'ANFA à l'employeur du salarié désigné ;
- d'un formateur désigné par l'ANFA ; celui-ci doit exercer au sein d'un organisme de formation habilité par l'ANFA tel que visé à l'article 9 du présent accord et ne doit pas avoir collaboré à la formation du candidat.

Chaque membre du jury doit être étranger à l'entreprise d'appartenance du candidat. Les membres du jury doivent exercer ou avoir exercé dans les 5 dernières années une activité en rapport avec le domaine du CQP visé, dans une entreprise relevant du champ d'application de la CCNSA. Dans le cas de la validation des acquis de l'expérience, les membres du jury doivent toujours être en activité au moment de sa participation au jury.

Pour délibérer valablement, le jury doit comporter, le jour de l'examen, au moins deux membres sur trois.

### **Article 14**

#### *Dispositions finales*

L'accord du 27 octobre 1999 est abrogé.

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Les articles 4, 10, 11 et 12 du présent accord s'appliqueront aux personnes dont l'inscription aux actions de formation sera postérieure à la date de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Fait à Suresnes, le 28 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034

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

---

AVENANT N° 2 DU 28 AVRIL 2011  
À L'ACCORD DU 30 JUIN 2004 RELATIF AUX CONTRATS  
ET PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

NOR : ASET1150899M  
IDCC : 1090

---

Entre :

Le CNPA ;

La FFC ;

La FNAA ;

La FNCRM ;

L'UNIDEC,

Les professionnels du pneu ;

Le GNESA ;

Le SNCTA,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CSNVA ;

La FGMM CFDT ;

La FTM CGT,

D'autre part,

Vu le code du travail ;

Vu les dispositions législatives applicables, notamment celles issues 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, ainsi que celles relatives aux périodes de professionnalisation (articles L. 6324-1 et suivants du code du travail) et aux contrats de professionnalisation (articles L. 6325-11 et suivants du code du travail) ;

Vu la convention collective nationale des services de l'automobile (ci-après « la convention collective »), notamment ses articles 1.19 « Formations en alternance », 1.23 « Qualifications professionnelles », 1.23 *bis* « Certifications reconnues par la branche » et 1.23 *ter* « Formation des salariés » ;

Vu le rôle dévolu à l'ANFA par l'article 1.22 *b* de la convention collective, précisé par l'accord du 26 janvier 2011 relatif aux activités et missions de l'ANFA,

conviennent de modifier comme suit l'accord du 30 juin 2004 relatif aux contrats et aux périodes de professionnalisation :

## TITRE I

### CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

#### Article 1<sup>er</sup>

##### *Définition*

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre le centre de formation et l'entreprise, et d'une certification des connaissances acquises.

#### Article 2

##### *Public*

Le contrat de professionnalisation, qui doit permettre de remplir les objectifs visés à l'article 3, est ouvert :

- a) Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
- b) Aux demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus ;
- c) Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

#### Article 3

##### *Objectifs*

Le contrat de professionnalisation permet :

- de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat utilisable dans la branche professionnelle ;
- de préparer l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche, ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications des services de l'automobile (RNCSA) annexé à la convention collective ;
- de préparer l'accès à une qualification figurant au répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA), dans les conditions prévues par l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 1 du 23 avril 2003 à l'accord paritaire national du 27 octobre 1999.

#### Article 4

##### *Modalités*

##### a) Durée du contrat

L'acquisition d'une qualification par les jeunes ou par les demandeurs d'emploi dépourvus de qualification professionnelle, ou souhaitant obtenir une qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise, implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels

des diplômes d'Etat et des CQP inscrits au RNCSA : la durée du contrat de professionnalisation sera donc normalement comprise entre 6 mois et 24 mois.

#### *b) Durée de la formation*

La formation hors entreprise doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans être inférieure à 150 heures. La durée des actions de formation peut toutefois être supérieure à 25 %, lorsque ces actions ont pour objet de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat ou un CQP. Pour les CQP, cette durée est celle définie par le référentiel correspondant.

#### *c) Rémunération*

La rémunération des bénéficiaires visés à l'article 2 *a* est celle prévue par les articles 1.19 et 1.20 de la convention collective.

La rémunération mensuelle des bénéficiaires visés à l'article 2 *b* ou *c* est au moins égale à celle qui correspond à leur classement sur l'échelon 2.

### **Article 5**

#### *Missions de l'ANFA*

L'ANFA :

- examine les demandes exprimées ;
- vérifie la conformité de ces demandes avec les objectifs visés à l'article 3 ;
- fixe le montant des prises en charge dans la limite du taux maximum visé à l'article 10, ce taux s'appliquant dans les mêmes conditions pour l'ensemble des publics visés à l'article 2 ;
- répartit les fonds disponibles ;
- effectue les opérations de prise en charge des actions de formation et d'évaluation ;
- passe les conventions de prise en charge avec les entreprises ou les groupements d'entreprises ;
- veille à l'existence de la couverture financière nécessaire.

## **TITRE II**

### **PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION**

#### **Article 6**

##### *Objet*

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien de l'emploi ou l'actualisation des connaissances des salariés sous contrat à durée indéterminée.

A cet effet, elles peuvent permettre à leur bénéficiaire :

*a)* Soit d'acquérir un, plusieurs ou la totalité des modules de formation d'une certification inscrite au RNCSA annexé à la convention collective, le cas échéant en complément d'une validation des acquis de l'expérience ;

*b)* Soit de participer à une action de formation de courte ou de moyenne durée correspondant à des domaines reconnus prioritaires, tels que définis en annexe au présent accord (annexe I).

La prise en charge d'actions de formation dans le cadre d'une période de professionnalisation est demandée par l'entreprise, sur son initiative ou sur celle du salarié. Ces actions peuvent faire l'objet d'un programme formatif collectif adapté à la population concernée ainsi qu'à l'emploi visé. Dans le cas du CQP, le nombre d'heures prises en charge prend en compte la durée des évaluations.

Les dates de début et de fin de la période de professionnalisation et les modalités de celle-ci, sont communiquées par l'entreprise au salarié dès réception par celle-ci de la décision de prise en charge financière et du calendrier des actions de formation.



## **Article 7**

### *Public concerné*

Conformément aux dispositions réglementaires relatives aux publics concernés par la période de professionnalisation, la prise en charge est accordée par l'ANFA prioritairement aux personnes suivantes :

- a) Salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, pour permettre leur adaptation à l'évolution des emplois ou le développement de leurs compétences dans les domaines visés à l'annexe I du présent accord ;
- b) Salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- c) Salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- d) Femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, ainsi qu'aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- e) Bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 5212-13 du code du travail, notamment les travailleurs handicapés et invalides ;
- f) Salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

## **Article 8**

### *Conséquences pour le salarié*

Les salariés qui ont achevé leur période de professionnalisation se voient délivrer dans tous les cas une attestation remise par l'organisme de formation. Ils bénéficient en outre, selon le cas :

- de la mention, sur cette attestation, de l'obtention du ou des modules de formation visés à l'article 6 ;
- de la prime de formation-qualification, dans les conditions et selon les modalités prévues par l'article 2.05 de la convention collective ;
- des garanties visées à l'article 1.23 *bis c* de la convention collective.

## **Article 9**

### *Missions de L'ANFA*

Afin de faciliter l'accès au dispositif du plus grand nombre d'entreprises et de salariés, l'ANFA :

- examine les demandes exprimées ;
- vérifie la conformité de la demande avec les priorités de branche définies à l'annexe I ;
- fixe le montant des prises en charge dans la limite du taux maximum visé à l'article 10 ;
- répartit les fonds disponibles ;
- effectue les opérations de prise en charge ;
- passe les conventions de prise en charge avec les entreprises ou les groupements d'entreprises.

## **TITRE III**

## **COMMISSION PARITAIRE**

## **Article 10**

### *Missions des partenaires sociaux*

Dans le cadre des attributions déterminées par l'article 1.22 *a* de la convention collective, la commission paritaire nationale :

- a) Etablit le taux maximal des prises en charge de l'heure de formation des contrats de professionnalisation ;

- b) Etablit le taux maximal des prises en charge de l'heure de formation des périodes de professionnalisation ;
- c) Peut établir un taux maximal majoré, pour les formations entraînant des coûts particuliers dont la nature est précisée par la délibération paritaire qui le fixe ;
- d) Peut modifier ou compléter par délibération paritaire les domaines prioritaires énumérés par l'annexe I en application de l'article 6 du présent accord ;
- e) Délègue à l'ANFA, dans la limite des taux maxima ci-dessus, les modulations du montant horaire de prise en charge des contrats et des périodes de professionnalisation, en fonction des priorités, des types d'actions, et des disponibilités financières ;
- f) Délègue à l'ANFA la fixation de l'enveloppe générale à affecter chaque année aux contrats de professionnalisation, prélevée sur les versements effectués par les entreprises au titre de leurs obligations légales ou conventionnelles.

## TITRE IV

### DISPOSITIONS FINANCIÈRES

#### Article 11

##### *Entreprises de 10 salariés et plus*

Ces entreprises acquittent une contribution au titre de la professionnalisation, dont le montant, exprimé en pourcentage des rémunérations de l'exercice précédent, est fixé par la loi ou, s'il est plus élevé, par un accord de branche étendu. Cette contribution est obligatoirement versée, avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation, à l'ANFA.

Les fonds ainsi recueillis sont affectés, selon les répartitions déterminées par l'ANFA :

- a) A la prise en charge des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation ;
- b) Au financement du fonctionnement de centres de formation d'apprentis, tel que visé à l'article 13 ;
- c) A toute autre affectation conforme à la réglementation en vigueur, telle que la formation des tuteurs ou le fonctionnement de l'observatoire paritaire des métiers et qualifications visé au chapitre IV de l'accord paritaire national du 23 juin 2010 relatif au développement du dialogue social.

#### Article 12

##### *Entreprises de moins de 10 salariés*

Ces entreprises acquittent une contribution au titre du développement de la formation professionnelle continue, dont le montant, exprimé en pourcentage des rémunérations de l'exercice précédent, est fixé par la loi ou, s'il est plus élevé, par un accord de branche étendu. Cette contribution est obligatoirement versée, avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation, à l'ANFA.

Cette contribution est utilisée comme suit, selon les répartitions déterminées par l'ANFA :

- a) Une fraction de 0,15 % est réservée au financement des contrats de professionnalisation visés au titre I du présent accord, des périodes de professionnalisation visées au titre II, et de la formation des tuteurs visée au titre V ;
- b) Le solde disponible est affecté :
  - au financement d'actions de formation continue ;
  - à toute autre utilisation conforme à la réglementation en vigueur.

## **Article 13**

### *Financement des CFA*

L'ANFA est autorisée à contribuer aux dépenses de fonctionnement de centres de formation d'apprentis, selon les modalités fixées par son conseil de gestion, en cohérence avec l'utilisation des autres ressources susceptibles d'être engagées en vue de cette affectation. Les décisions de l'ANFA seront prises dans le respect des critères établis par l'article 3 de l'accord national professionnel paritaire du 13 janvier 1994.

Les sommes affectées au financement des CFA ne doivent pas dépasser 50 % du montant recueilli au titre des contributions visées à l'article 11. Ce pourcentage pourra être révisé tous les 3 ans par décision du conseil de gestion de l'ANFA.

## **Article 14**

### *Mutualisation élargie*

Les instances paritaires de l'ANFA peuvent décider d'affecter aux entreprises de moins de 10 salariés, dans le cadre de la mutualisation élargie visée à l'article R. 6332-49 du code du travail, tout ou partie de l'excédent, constaté au 31 décembre de l'exercice, du régime de mutualisation de la participation des entreprises de 10 salariés et plus au développement de la formation continue.

## **TITRE V**

### **DISPOSITIONS D'APPLICATION**

## **Article 15**

### *Personnel d'encadrement*

Les priorités retenues en matière de formation au profit de cette catégorie de salariés sont la conséquence d'un fort besoin de nouvelles compétences techniques, tertiaires et relationnelles pour un nombre croissant de cadres, aussi bien pour les jeunes cadres que pour les cadres en cours de carrière.

Les priorités qui concernent le personnel d'encadrement relèvent des domaines suivants :

- technologies nouvelles spécifiques de l'automobile ;
- gestion, logistique, réglementations ;
- action commerciale ;
- management.

Ces formations devront permettre une certaine polyvalence, nécessaire à une bonne intégration dans les entreprises de la profession, ainsi qu'à la mobilité du cadre, y compris à l'intérieur de la branche.

## **Article 16**

### *Fonction tutorale*

L'ANFA assure, sur les fonds recueillis au titre des articles 11 et 12 ci-dessus, le financement d'actions de formation à la fonction tutorale ainsi que le cas échéant, l'exercice de celle-ci, dans les conditions fixées par son conseil de gestion.

Un tuteur doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat de professionnalisation, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce tuteur accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat de professionnalisation.

## **Article 17**

### *Frais de gestion et d'information*

Compte tenu du nombre très important des entreprises de petite dimension dans le secteur d'activité, l'ANFA est autorisée à majorer de 1 % les taux des plafonds des frais de gestion et d'information visés aux articles 2 et 3 de l'arrêté du 4 janvier 1996.

## **Article 18**

### *Application et formalités*

Les dispositions des titres I et II du présent accord, relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation, ainsi que celles du titre IV relatives aux contributions des entreprises, sont d'application obligatoire et ne peuvent faire l'objet d'aménagements ou de dérogations par accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Suresnes, le 28 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### DOMAINES PRIORITAIRES DES PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

---

#### A. – Domaines prioritaires techniques

Structure autoporteuse.

Soudure et carrosserie.

Châssimétrie : diagnostic, contrôle, traction.

Carrosserie rapide : réparation, débosselage, peinture.

Maintenance et diagnostic dans les services de l'automobile.

Electricité électronique : les systèmes de mesure, les systèmes embarqués, les capteurs et actuateurs.

Actions théoriques et d'application en électronique automobile dans la mise au point de moteurs.

Formation à l'antipollution.

Formation au GPL.

Diagnostic dépannage et mise au point moteur.

Diesel : particularités, les pompes, la mise au point, les systèmes haute pression, la dépollution, ainsi que la régulation électronique.

Les suspensions pilotées.

La climatisation, dont la maintenance et la régulation automatique.

Le freinage ABS.

La transmission intégrale.

Les peintures dont colorimétrie et diagnostic.

Prévention des risques sur les véhicules électriques.

Cycle, motocycle : électronique et systèmes de sécurité.

Opération de sécurité sur véhicules industriels, et contrôle technique.

#### B. – Domaines prioritaires tertiaires

Communication, relation clientèle, services.

Démarche qualité, certification et normes ISO, accréditation.

Négociation et vente VN et VO.

Activité après-vente : relation clientèle, gestion, qualité.

Pilotage de l'activité carrosserie.

Gestion de l'activité magasinage, vente de pièces de rechange automobile.

Méthodes et outils de gestion appliqués aux services de l'automobile.

Informatique appliquée aux services de l'automobile.

Règles juridiques et fiscalité des services de l'automobile.

Enseignement de la conduite.

## ANNEXE II

### TAUX DE PRISE EN CHARGE

---

Taux maximal de prise en charge des contrats de professionnalisation (art. 10 *a*) : 15 € par heure à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2004.

Taux maximal de prise en charge des périodes de professionnalisation (art. 10 *b*) : 60 € par heure à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2004.

Taux maximal de prise en charge des périodes de professionnalisation, pour les formations ouvertes et à distance intégrant les nouvelles technologies de l'information et de la communication (art. 10 *c*) : 85 € par heure à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2004.

**Accord professionnel**  
**CAISSE D'ÉPARGNE**

ACCORD DU 29 MARS 2011  
RELATIF AU VOTE ÉLECTRONIQUE  
NOR : ASET1150915M

**PRÉAMBULE**

Conformément aux dispositions des articles L. 2314-21 et L. 2324-19 du code du travail et dans la perspective des futures élections des représentants du personnel au conseil de discipline national (CDN) au sein de la branche Caisse d'épargne, les parties au présent accord ont initié un processus de négociation relatif à la mise en place d'un vote électronique.

La mise en œuvre du vote électronique se fera dans le respect des prescriptions énoncées dans le décret du 25 avril 2007 et de la délibération n° 2010-371 du 21 octobre 2010 portant adoption d'une recommandation CNIL relative à la sécurité des systèmes de vote électronique.

Les parties au présent accord sont convenues de l'opportunité de recourir au vote électronique pour l'organisation des élections des représentants du personnel au CDN pour les raisons suivantes :

- la répartition des électeurs sur le territoire national, l'organisation matérielle des bureaux de vote, la mise en place du vote par correspondance rendent complexe l'organisation des élections ;
- le scrutin électronique facilite le processus de vote puisqu'il ne nécessite aucun déplacement, permet de voter à tout moment de n'importe quel endroit. Il s'agit donc d'un système très souple pour les salariés, de nature à favoriser le bon fonctionnement du processus électoral ;
- le scrutin électronique s'intègre dans une démarche de développement durable en ce qu'il réduit la consommation de papier.

La solution retenue est le vote par Internet mis en œuvre par le prestataire RDI-UniVote.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Principes généraux*

Le présent accord a pour objet d'autoriser le recours au vote électronique au sein de la branche Caisse d'épargne pour l'élection des représentants du personnel au CDN.

Le système de vote électronique tel que défini dans le présent accord couvre le vote par Internet. Aucune autre possibilité de vote ne sera ouverte.

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales utilisant le vote électronique seront fixées dans le respect des principes généraux du droit électoral.

Les modalités de mise en place du scrutin électronique permettront de respecter les principes suivants :

- l'authentification de l'électeur ;
- l'intégrité du vote : identité entre le vote émis par le salarié et le vote enregistré ;

- l’anonymat du vote : impossibilité de relier un vote émis à un électeur ;
- l’unicité du vote : impossibilité de voter plusieurs fois pour un même scrutin ;
- la confidentialité et le secret du vote.

Afin de garantir la sécurité des opérations électorales et la confidentialité du vote, la conception et la mise en place du système de vote électronique sont confiées à un prestataire extérieur.

Le prestataire retenu est la société RDI-UniVote, spécialiste du vote électronique.

Les différentes règles décrites dans le présent accord s’imposeront également aux personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système de vote électronique.

## **Article 2**

### *Modalités de vote*

A partir du fichier des électeurs sera établi un sous-fichier purement numérique constitué de numéros à 8 chiffres complétés par un code secret à 4 chiffres.

Chaque salarié recevra à son domicile le courrier l’informant des modalités de vote, lui communiquant son code identifiant et son code secret.

Le code identifiant et le code secret seront strictement personnels. Toute personne non reconnue n’aura pas accès aux serveurs de vote.

En cas de perte de cet identifiant et/ou du code secret, le collaborateur devra prendre directement contact par téléphone ou par courriel avec RDI-UniVote à des fins d’authentification et pour que de nouveaux identifiant et code secret puissent lui être réacheminés.

Les collaborateurs auront le choix de voter à tout moment pendant la durée du scrutin par voie électronique sur leur lieu de travail, de leur domicile ou tout autre endroit, et de tout poste informatique équipé d’une connexion Internet en se connectant sur le site électronique sécurisé propre aux élections.

## **Article 3**

### *Déroulement des opérations de vote*

Le cahier des charges annexé au présent document vient préciser les conditions de mise en œuvre du vote électronique.

## **Article 4**

### *Entrée en vigueur et durée d’application de l’accord*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée correspondant à la durée du processus électoral des élections des représentants du personnel au CDN, scrutin du 9 au 23 juin 2011. Il prendra effet à compter de sa signature et prendra fin à la date de proclamation des résultats.

## **Article 5**

### *Confidentialité du vote électronique et stockage des données*

Le système retenu permettra d’assurer la confidentialité des données transmises, s’agissant notamment des listes électorales, des collèges électoraux et des moyens d’authentification.

Ainsi, afin de répondre aux exigences posées par le code du travail, le flux du vote et celui de l’identification de l’électeur seront séparés. A ce titre, les données relatives aux électeurs inscrits sur les listes électorales ainsi que celles relatives à leur vote seront traitées par des systèmes informatiques distincts, dédiés et isolés, respectivement dénommés « fichier des électeurs » et « contenu de l’urne électronique ».

Le vote émis par chaque électeur sera crypté et stocké dans l’urne électronique dédiée.



Le vote électronique se déroulera pendant une période délimitée. Les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin devront pouvoir être contrôlées par les membres du bureau de vote.

Aucun résultat partiel ne sera accessible pendant le déroulement du scrutin.

Les fichiers comportant les éléments d'authentification des électeurs, les clés de chiffrement et de déchiffrement et le contenu de l'urne ne seront accessibles qu'aux personnes chargées de la gestion et de la maintenance du système.

Le dépouillement et le décompte des voix devront être faits dans les conditions prévues par l'arrêté du 25 avril 2007.

Le système de vote électronique sera scellé à l'ouverture et à la clôture du scrutin. Il sera également scellé après le dépouillement afin de garantir l'impossibilité de reprendre ou de modifier les résultats après la décision de clôture du dépouillement. La procédure de décompte des votes enregistrés devra pouvoir être déroulée de nouveau.

Les fichiers supports comprenant la copie des programmes sources et des programmes exécutables, les matériels de vote, les fichiers d'émargement, de résultats et de sauvegarde seront conservés jusqu'à l'expiration du délai de recours et, lorsqu'une action contentieuse a été engagée, jusqu'à la décision juridictionnelle devenue définitive. A l'expiration de ces délais, ces fichiers supports seront détruits.

## **Article 6**

### *Sécurité*

Une cellule d'assistance technique chargée de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote électronique sera mise en place pendant la durée des opérations de vote. Cette cellule comprendra les membres du bureau de vote, les représentants de la direction des relations sociales et juridiques de BPCE SA ainsi qu'un représentant du prestataire.

Elle aura notamment pour mission de :

- procéder, avant que le vote ne soit ouvert, à un test du système de vote électronique et vérifier que l'urne électronique est vide, scellée et chiffrée par des clés délivrées à cet effet ;
- procéder, avant que le vote ne soit ouvert, à un test spécifique du système de dépouillement, à l'issue duquel le système sera scellé ;
- contrôler, à l'issue des opérations de vote et avant les opérations de dépouillement, le scellement de ce système.

En outre, un dispositif de secours susceptible de prendre le relais en cas de panne du système principal et offrant les mêmes garanties et les mêmes caractéristiques sera mis en place.

En cas de dysfonctionnement informatique résultant d'une attaque du système par un tiers, d'une infection virale, d'une défaillance technique ou d'une altération des données, le bureau de vote aura compétence, après avis des représentants du prestataire, de la direction et des organisations syndicales représentatives (OSR), pour prendre toute mesure d'information et de sauvegarde et notamment pour décider la suspension des opérations de vote.

## **Article 7**

### *Expertise et déclaration auprès de la CNIL*

Les systèmes de vote électronique nécessitent le recours à des fichiers nominatifs au sens de la loi du 6 janvier 1978 et sont donc soumis à des formalités auprès de la CNIL préalablement à leur mise en œuvre.

## **Article 8**

### *Formalités de l'accord*

La direction de BPCE SA et les représentants des OSR signataires sont parvenus à un accord autorisant le recours au vote électronique pour les élections des représentants du personnel au CDN en recourant à une solution reconnue sur le marché et ayant fait la preuve de sa fiabilité et de sa conformité aux règles applicables en matière électorale et de sécurité informatique.

L'accord collectif national relatif aux élections des représentants du personnel au CDN viendra préciser les modalités pratiques d'organisation du vote électronique.

Le présent accord sera déposé par BPCE SA selon les dispositions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également transmis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 29 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

BPCE.

#### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNE CGC ;

SUD.

**Accord professionnel**

**CAISSE D'ÉPARGNE**

ACCORD DU 29 MARS 2011  
RELATIF AUX ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL  
NOR : ASET1150907M

**Article I<sup>er</sup>**

*Principes généraux*

Les élections des représentants du personnel au conseil de discipline national sont fixées du jeudi 9 juin 2011 au jeudi 23 juin 2011.

1.1. Entreprises concernées

Le présent accord s'applique aux entreprises mentionnées en annexe II.

En cas d'évolution du périmètre, une mise à jour de la liste sera communiquée aux organisations syndicales représentatives (OSR) au plus tard le 3 juin 2011.

1.2. Collèges électoraux

Les salariés sont répartis dans deux collèges :

- premier collège : les salariés classés de T1 à T3 ;
- second collège : les salariés classés de TM4 à CM10.

Les salariés élisent dans chaque collège 3 titulaires et 9 suppléants.

1.3. Electeurs

Dans chaque collège, sont électeurs tous les salariés des entreprises visées à l'article 1.1 qui, à la date du scrutin, ont la qualité d'électeur au regard de la réglementation régissant les élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise, soit ayant au moins 3 mois d'ancienneté.

L'ancienneté prise en compte est celle acquise dans les entreprises répertoriées en annexe II ; elle s'apprécie au premier jour du scrutin, soit au 9 juin 2011.

1.4. Eligibilité

Dans chaque collège, sont éligibles tous les salariés des entreprises visées à l'article 1.1 qui, à la date du scrutin, ont la qualité d'éligible au regard de la réglementation régissant les élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise, soit ayant au moins 1 an d'ancienneté.

L'ancienneté prise en compte est celle acquise dans les entreprises répertoriées en annexe II. Elle s'apprécie au premier jour du scrutin, soit au 9 juin 2011.

1.5. Candidatures et professions de foi

Dans chaque collège, les listes de candidats sont présentées par les OSR.

Les listes de candidats peuvent être incomplètes. Elles doivent être établies sur une seule feuille A4 « portrait » (recto en noir et blanc).

Ces listes de candidats, les professions de foi et logos doivent être remis par courriel à la direction des relations sociales et juridiques (DRH Groupe) de BPCE le mercredi 6 avril 2011 au plus tard.

Les professions de foi doivent être établies sur une seule feuille au format A4 « portrait » (recto/verso en couleur et en noir et blanc).

Un accusé de réception est adressé par courriel par la direction des relations sociales et juridiques.

Afin d'être mis en ligne sur l'application WebVote et pour un rendu optimal, les logos des syndicats et les professions de foi doivent respecter les formats, poids et résolutions exposés ci-après :

	FORMAT Extension	POIDS (KO)	RÉSOLUTION (L × H) (pixels)	NOM DU FICHIER
Professions de foi	pdf	1 000 (1 Mo)	Aucune contrainte	PF_nom syndicat
Logos OSR	png ou gif	10	100 × 100	Logo_nom syndicat

Les professions de foi et listes de candidats sont mises en ligne sur le site de vote électronique à compter de l'ouverture du scrutin et disponibles sur intranet CE le 7 juin 2011.

Elles sont présentées sur le site de vote électronique et sur l'intranet CE selon l'ordre résultant d'un tirage au sort effectué au cours d'une réunion réunissant l'ensemble des OSR.

## Article 2

### *Organisation et déroulement des opérations électorales*

Les parties conviennent de retenir le vote électronique par Internet, le « WebVote », comme mode de scrutin.

Une convention sera signée avec la société RDI-UniVote située 33, avenue du Maine, 75755 Paris Cedex 15.

Cette convention respectera les recommandations de la CNIL et les principes fondamentaux régissant les opérations électorales.

Ainsi, le système retenu permettra de veiller à la régularité du scrutin, notamment :

- l'authentification de l'électeur ;
- l'intégrité du vote : identité entre le vote émis par l'électeur et le vote enregistré ;
- l'anonymat : impossibilité de relier un vote émis à un électeur ;
- l'unicité du vote : impossibilité de voter plusieurs fois pour un même scrutin ;
- la confidentialité et le secret du vote.

#### 2.1. Plage du scrutin

La plage de scrutin est fixée du jeudi 9 juin 2011 à 10 heures au jeudi 23 juin 2011 à 15 heures.

Pendant la durée du scrutin, des alertes apparaîtront dans l'intranet CE rappelant les dates d'ouverture et de fermeture du scrutin.

#### 2.2. Bureau de vote

Un bureau de vote unique, chargé notamment du dépouillement, est mis en place.

Ce bureau est composé d'un représentant non candidat par OSR soit :

- six assesseurs ;
- un président désigné par le bureau ; à défaut d'accord, la présidence est assurée par le plus âgé des membres du bureau de vote.

Parmi les six assesseurs, deux seront tirés au sort et recevront ainsi que le président un code secret leur permettant d'ouvrir et de clôturer le scrutin aux dates convenues et de procéder au dépouillement du scrutin.

L'ensemble des membres du bureau de vote ainsi qu'un représentant de la direction des relations sociales et juridiques disposeront chacun d'un code leur permettant :

- la consultation du taux de participation nationale pendant la durée du scrutin ;
- l'accès à la liste d'émargement après la clôture du scrutin.

### 2.3. Procédure de vote

Le vendredi 3 juin 2011 (27 mai pour les Dom), la société RDI-UniVote transmet à chaque salarié, par courrier à son adresse personnelle :

- les instructions pour le « WebVote » ;
- ses code identifiant et code secret ;
- les professions de foi et la liste de candidats en noir et blanc.

Le code identifiant et le code secret sont à usage unique et générés de manière aléatoire par le prestataire.

Seul le prestataire en aura connaissance.

L'authentification de l'électeur est assurée sur un serveur dédié après saisie par l'utilisateur du code identifiant et du code secret. Toute personne non reconnue n'a pas accès aux serveurs de vote.

En cas de perte de cet identifiant ou du code secret, le salarié électeur doit prendre directement contact par téléphone avec la société RDI-UniVote à des fins d'authentification (demande d'informations personnelles) et pour que de nouveaux identifiant et code secret puissent lui être réacheminés.

Pendant la période de scrutin, l'assistance téléphonique sera joignable du lundi au vendredi de 7 h 45 à 19 h 30 et le samedi de 8 heures à 12 heures.

Après la phase d'authentification, l'opérateur du service d'assistance téléphonique communiquera son code identifiant et son code secret à l'électeur. Si les délais le permettent, l'envoi des codes sera effectué par courrier et, à défaut, sur une adresse mail professionnelle transmise au préalable dans le fichier des électeurs par la direction des relations sociales et juridiques.

En cas d'absence d'adresse mail professionnelle ou sur demande de l'électeur, les codes sont exceptionnellement communiqués par téléphone.

Les électeurs peuvent voter à tout moment pendant l'ouverture du scrutin :

- par le biais d'un lien sur l'intranet CE ;
- par Internet de leur lieu de travail, de leur domicile ou de tout autre endroit.

Le site de vote est accessible 7 jours sur 7, 24 heures sur 24.

Les listes électorales sont émargées par les votants au fur et à mesure du vote grâce à leur identifiant à usage unique et leur code secret.

Les électeurs auront à tout moment la possibilité d'imprimer un accusé de confirmation de la prise en compte de leur vote sur l'application « WebVote ».

Le flux du vote et celui de l'authentification de l'électeur seront séparés. Le vote émis par l'électeur sera ainsi crypté et stocké dans une urne électronique dédiée sans lien avec le fichier d'authentification des électeurs. Ce circuit garantit ainsi le secret du vote des opérations électorales.

## 2.4. Ouverture et clôture du scrutin

L'ouverture et la clôture du scrutin s'effectueront aux dates et horaires fixées à l'article 2.1 en présence des membres du bureau, de représentants de la direction des relations sociales et juridiques et de RDI-UniVote ainsi que d'un huissier.

### Article 3

#### *Modalités générales du scrutin*

##### 3.1. Listes électorales

Les listes électorales sont arrêtées dans chaque entreprise le jeudi 7 avril 2011 dans le respect de l'article 1.3 du présent accord.

Chaque entreprise concernée doit adresser par courriel le jeudi 7 avril 2011 au plus tard, à la direction des relations sociales et juridiques, une liste électorale par collège et par ordre alphabétique. Cette liste électorale doit indiquer pour chaque salarié :

- civilité ;
- nom ;
- prénom ;
- date de naissance ;
- adresse postale personnelle ;
- mail professionnel (s'il existe) ;
- matricule ;
- classification ;
- date d'entrée dans l'une des entreprises concernées ;
- s'il y a lieu, les mentions « non électeur » et/ou « non éligible ».

Le 22 avril 2011, BPCE transmet par courriel une liste électorale <sup>(1)</sup> avec l'ensemble des électeurs aux OSR.

##### 3.2. Information du personnel

Le mardi 3 mai 2011, une liste électorale de l'entreprise indiquant la civilité, les nom et prénom, la date d'entrée dans l'une des entreprises concernées et le collège sera affichée sur des panneaux « Elections » prévus à cet effet dans chaque entreprise. Elle sera également disponible sur l'intranet CE à partir du 3 mai 2011.

Le présent accord ainsi qu'une notice explicative seront également affichés sur des panneaux « Elections » et dans l'intranet CE.

Sur l'intranet CE s'affichera également la procédure à suivre par les salariés constatant qu'il leur faut rectifier un oubli ou une erreur (absence des listes, affectation dans le mauvais collège, situation électeur/éligible, etc.).

##### 3.3. Mode de scrutin

L'élection se fait au scrutin de liste à un tour, avec représentation proportionnelle, selon les dispositions des articles R. 2314-22 à R. 2314-24 du code du travail.

Le panachage n'est pas admis mais des noms peuvent être rayés sur la liste choisie.

##### 3.4. Protocoles locaux

Le dispositif électoral relatif à l'élection des représentants du personnel au conseil de discipline national étant défini au plan national, il ne peut être conclu de protocoles électoraux locaux.

---

(1) Cette liste mentionnera la civilité, les nom et prénom, la date d'entrée dans l'une des entreprises et le collège.

### 3.5. Communication syndicale dans le cadre de la présente élection

La communication de tracts ou l'affichage sont autorisés selon les modalités appliquées dans chaque entreprise conformément aux dispositions des accords et usages en vigueur dans l'entreprise.

Le présent accord permet a minima à chaque organisation syndicale ayant présenté des candidats la diffusion de tracts papier directement relatifs à la présente élection en utilisant le courrier interne des entreprises concernées par l'élection. Cette autorisation est accordée dans le cadre de la présente élection et pour une période allant du 23 mai au 23 juin 2011.

### 3.6. Responsabilité de l'employeur

L'employeur est responsable de l'organisation matérielle du scrutin et de la régularité des opérations électorales.

Il veille à afficher sur le panneau réservé à cet effet la liste électorale et le présent accord concernant ces élections. Il veille à ce que chaque électeur reçoive la profession de foi de chaque OSR ainsi que les instructions pour le vote électronique.

Il est assisté dans la mise en œuvre du processus électoral par la société RDI-UniVote.

## **Article 4**

### *Dépouillement*

#### 4.1. Modalités

Le dépouillement intervient le jeudi 23 juin 2011, à partir de 15 heures à BPCE, 50, avenue Pierre-Mendès-France, 75013 Paris, en présence d'un huissier.

Il se déroule en présence d'un représentant par OSR, des membres du bureau de vote, de représentants de la direction des relations sociales et juridiques et de RDI-UniVote.

Le temps passé aux opérations de dépouillement est considéré comme temps de travail et payé comme tel. Les frais de transport sont remboursés aux intéressés selon les règles définies par BPCE.

Le temps de trajet pour se rendre au dépouillement est rémunéré ou récupéré. Il est rémunéré comme une période de travail ou il peut être récupéré selon les dispositions en vigueur dans l'entreprise du salarié.

#### 4.2. Attribution des sièges

##### 4.2.1. Quotient électoral

Le quotient électoral est égal au nombre total de suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Le quotient électoral doit être calculé tout d'abord pour les trois membres titulaires et ensuite pour les neuf membres suppléants et ceci pour chaque collège.

##### 4.2.2. Bulletins blancs

Les bulletins blancs sont les bulletins sur lesquels tous les noms ont été rayés.

Ils n'entrent pas en compte dans le résultat du dépouillement.

Au sein de chacune des listes, les sièges sont attribués en fonction de l'ordre de présentation des candidats sauf si le nombre des ratures est égal ou supérieur à 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste.

##### 4.2.3. Répartition des sièges

Pour chaque collège, il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par chacune d'entre elles contient de fois le quotient électoral.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre, augmenté d'une unité, des sièges déjà attribués à chaque liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste plus qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation de chaque liste.

#### 4.3. Proclamation des résultats

Au terme des opérations de dépouillement des votes, sont édités les résultats des élections par entreprise, par liste et par candidat. Ils permettent l'affectation des sièges et l'établissement du procès-verbal.

Les résultats proclamés sont communiqués par BPCE aux entreprises et au secrétariat national de chaque organisation syndicale concernée.

La nouvelle composition de la commission paritaire nationale est communiquée à l'ensemble des organisations syndicales la composant en application du décret n° 2000-921 du 18 septembre 2000.

#### 4.4. Contentieux électoral

Les dispositions légales en vigueur s'appliquent en cas de contentieux liés au présent dispositif et à son application.

#### 4.5. Durée de l'accord

Le présent accord collectif national est conclu pour les élections au conseil de discipline national du 9 juin 2011 et cesse de produire effet au terme de ce processus électoral.

### Article 5

#### *Calendrier des élections*

Le calendrier retenu pour l'élection des représentants du personnel au conseil de discipline national figure en annexe I.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

BPCE.

#### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNE CGC ;

SUD.



## ANNEXE I

### CALENDRIER PRÉVISIONNEL DES OPÉRATIONS ÉLECTORALES

---

1. Dépôt des listes et des professions de foi : mercredi 6 avril 2011.
2. Arrêt des listes électorales : jeudi 7 avril 2011.
3. Envoi des listes électorales à BPCE : jeudi 7 avril 2011.
4. Envoi de la liste électorale aux OSR : vendredi 22 avril 2011.
5. Information du personnel : mardi 3 mai 2011.
6. Envoi par courrier du matériel de vote, professions de foi et liste de candidats aux électeurs :  
vendredi 3 juin 2011, vendredi 27 mai 2011 (Dom).
7. Mise en ligne sur l'intranet CE des candidatures et professions de foi : mardi 7 juin 2011.
8. Dates du scrutin : jeudi 9 au jeudi 23 juin 2011.
9. Dépouillement : jeudi 23 juin 2011.

## ANNEXE II

### LISTE DES ENTREPRISES PARTICIPANT AUX ÉLECTIONS CDN DU 9 JUIN 2011 À LA DATE DE SIGNATURE DU PRÉSENT ACCORD

---

Les caisses d'épargne ;  
Alliance entreprendre ;  
L'association pour l'histoire des caisses d'épargne ;  
Capitole finance ;  
EPS ;  
Fédération nationale des caisses d'épargne ;  
Finances et pédagogie ;  
Fondation Bélem ;  
GCE Business services ;  
GCE technologies ;  
GIE Canal écureuil ;  
GIE CSF GCE ;  
GIE direct écureuil Est ;  
GIE direct écureuil Bourgogne Franche-Comté ;  
GIE direct écureuil CRC LDA ;  
GIE écolocale ;  
GIE écureuil Aquitaine - Poitou-Charentes ;  
GIE écureuil Crédit ;  
GIE écureuil multicanal ;  
GIE Nord-Ouest recouvrement.

**Accord professionnel**

**CAISSE D'ÉPARGNE**

ACCORD DU 29 MARS 2011

RELATIF À LA PROROGATION DES MANDATS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL  
TITULAIRES ET SUPPLÉANTS

NOR : ASET1150916M

Les dernières élections ayant conduit à la désignation des représentants du personnel titulaires et suppléants au conseil de discipline national se sont déroulées, par voie de vote électronique, du 3 au 12 juin 2008.

Compte tenu de difficultés liées à l'organisation des élections avant le 12 juin 2011, notamment du fait de contraintes de calendrier, les parties se sont accordées, à l'unanimité, sur les dispositions suivantes :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Prorogation des mandats*

Par le présent accord, les parties conviennent de proroger le mandat en cours des représentants du personnel titulaires et suppléants du conseil de discipline national, qui devait expirer le 12 juin 2011, jusqu'à la mise en place du conseil de discipline national tel qu'issu des prochaines élections.

**Article 2**

*Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra effet à compter du 12 juin 2011 jusqu'à la mise en place du conseil de discipline national tel qu'issu des prochaines élections, soit au 23 juin 2011.

En aucun cas, il ne pourra, à l'échéance, produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue à l'article L. 2222-4 du code du travail.

**Article 3**

*Dépôt de l'accord*

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Paris, le 29 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

BPCE.

**Syndicats de salariés :**

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNE CGC ;

SNP FO ;

SUD.

Brochure n° 3163

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1580. – INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE**  
**ET DES ARTICLES CHAUSSANTS**

ACCORD DU 20 AVRIL 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA

NOR : ASET1150900M  
IDCC : 1580

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application et objet*

Le présent accord est applicable aux ouvriers et employés dont le coefficient est inférieur à 200 des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure.

Il a pour objet de fixer le montant des rémunérations mensuelles minimales ainsi que leurs conditions d'application.

**Article 2**

*Montant des rémunérations mensuelles minimales*

Les rémunérations mensuelles minimales sont définies à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE
133	1 368
138	1 382
145	1 387
155	1 400
170	1 414
185	1 422
196	1 428

En cas d'augmentation du Smic au cours de l'année 2011, les rémunérations mensuelles minimales sont définies, à compter de ladite augmentation, conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE
133	1 374

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE
138	1 389
145	1 394
155	1 407
170	1 421
185	1 430
196	1 436

Ces garanties sont établies pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (ou 151,67 heures par mois).

Pour les entreprises pratiquant un horaire inférieur à 35 heures par semaine, elles seront à proratier sur la base de l'horaire effectué.

Pour les entreprises pratiquant un horaire supérieur à 35 heures par semaine, elles devront intégrer les heures supplémentaires majorées du taux applicable à la durée de l'horaire effectué.

### Article 3

#### *Application et vérification*

Les titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance ne bénéficient pas de ces rémunérations mensuelles minimales.

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

a) il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quel-les qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations de sécurité sociale ;
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

b) le montant de la garantie mensuelle sera adapté et appliqué *pro rata temporis* en cas de survenance, en cours de mois :

- d'un changement de classement ;
- d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu conventionnellement le maintien intégral de la rémunération.

c) Chaque mois, l'entreprise vérifiera que le montant total des salaires, primes et accessoires versés, susceptibles d'être pris en compte, aura bien été au moins égal à la garantie mensuelle fixée ci-dessus, ou au montant calculé *pro rata temporis* correspondant au temps de présence pris en compte.

Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées au salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie mensuelle.

### Article 4

#### *Egalité de rémunérations*

Les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs.

En effet, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, les entreprises pratiqueront l'égalité de rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail à valeur égale.

Les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale, à ancienneté et expériences égales, et dont les résultats sont équivalents.

Conformément à l'article L. 2241-9 du code du travail et à l'article 3 de l'accord du 16 mars 2010 relatif à la mixité et à l'égalité entre les femmes et les hommes, les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

## **Article 5**

### *Publicité et extension*

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail.

À l'issue d'un délai de 15 jours, le texte du présent accord sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code.

Fait à Paris, le 20 avril 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FFC ;  
CSNB ;  
CSNPO.

#### **Syndicats de salariés :**

Fédération CFDT HACUITEX ;  
CTH FO ;  
SNCP CFE-CGC ;  
CMTE CUIR CFTC.

Brochure n° 3163

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1580. – INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE**  
**ET DES ARTICLES CHAUSSANTS**

ACCORD DU 20 AVRIL 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA

NOR : ASET1150901M  
IDCC : 1580

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux membres du personnel dont le coefficient est égal ou supérieur à 200 des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure.

Il a pour objet de fixer le montant des rémunérations annuelles minimales ainsi que leurs conditions d'application.

**Article 2**

*Montant des rémunérations annuelles minimales*

Les rémunérations annuelles minimales pour l'année 2011 sont définies conformément au tableau ci-après :

*ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION ANNUELLE MINIMALE
200	18 025
212	18 394
220	19 029
245	21 003
253	21 646
270	23 041
290	24 741
340	28 896



*Cadres*

*(En euros.)*

POSITION	INDICE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE MINIMALE
1	100	25 049
1	105	26 193
1	110	27 419
2	120	29 870
2	130	32 323
3	133	33 058
3	166	41 150
3	200	49 486

En cas d'augmentation du Smic au cours de l'année 2011, les rémunérations annuelles minimales sont définies pour l'année 2011, conformément au tableau ci-après :

*ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION ANNUELLE MINIMALE
200	18 070
212	18 440
220	19 076
245	21 055
253	21 700
270	23 098
290	24 776
340	28 968

*Cadres*

*(En euros.)*

POSITION	INDICE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE MINIMALE
1	100	25 111
1	105	26 258
1	110	27 487
2	120	29 945
2	130	32 404
3	133	33 141
3	166	41 253
3	200	49 610

Ces garanties sont établies pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou d'un forfait annuel de 218 jours.

Pour les entreprises pratiquant un horaire inférieur à 35 heures, elles seront à proratiser sur la base de l'horaire effectué.

Pour les entreprises pratiquant un horaire supérieur à 35 heures, elles devront intégrer les heures supplémentaires majorées du taux applicable à la durée de l'horaire effectué.

### **Article 3**

#### *Bénéficiaires*

Bénéficient de ces garanties annuelles de rémunération, les ETAM et les cadres :

- inscrits aux effectifs à la date du 31 décembre 2011 ;
- et justifiant de 1 an de présence continue dans l'entreprise à cette date, à l'exclusion des titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance.

### **Article 4**

#### *Application et vérification*

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

a) Il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quel-les qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations de sécurité sociale ;
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

b) Le montant de la garantie annuelle sera adapté et appliqué *pro rata temporis* en cas de survenance, en cours d'année :

- d'un changement de classement ;
- d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu conventionnellement le maintien intégral de la rémunération.

c) En fin d'année, l'entreprise vérifiera que le montant total des appointements et primes versés, susceptibles d'être pris en compte, aura bien été au moins égal à la garantie annuelle fixée ci-dessus, ou au montant calculé *pro rata temporis* correspondant au temps de présence pris en compte. Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées à un salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie annuelle.

### **Article 5**

#### *Egalité de rémunérations*

Les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs.

En effet, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, les entreprises pratiqueront l'égalité de rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail à valeur égale.

Les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale, à ancienneté et expériences égales, et dont les résultats sont équivalents.

Conformément à l'article L. 2241-9 du code du travail et à l'article 3 de l'accord du 16 mars 2010 relatif à la mixité et à l'égalité entre les femmes et les hommes, les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

## **Article 6**

### *Publicité et extension*

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail.

A l'issue d'un délai de 15 jours, le texte du présent accord sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code.

Fait à Paris, le 20 avril 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FFC ;  
CSNB ;  
CSNPO.

#### **Syndicats de salariés :**

Fédération CFDT HACUITEX ;  
CTH FO ;  
SNCP CFE-CGC ;  
CMTE CUIR CFTC.

Brochure n° 3013

**Accord collectif national**

IDCC : 1325. – **COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION**  
**(Gérants non salariés)**

AVENANT N° 0811 DU 7 AVRIL 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2011

NOR : ASET1150904M  
IDCC : 1325

Entre :

La FNCC,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FS CFDT,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Objet de l'avenant*

Le présent avenant modifie à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011 les rémunérations minima garanties des gérants mandataires.

**Article 2**

*Minima garantis*

Les partenaires sociaux conviennent que le montant des minima garantis à l'article 5 de l'accord collectif portant statut des gérants mandataires est fixé à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011, de la façon suivante :

- succursale d'appoint : 1 545 € ;
- succursale normale : 2 245 €.

**Article 3**

*Portée de l'article 2*

Les dispositions de l'article 2 ont un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3, alinéa 1<sup>er</sup>, du code du travail.

#### **Article 4**

##### *Date d'application*

Le présent avenant sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011.

#### **Article 5**

##### *Publicité*

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

Fait à Paris, le 7 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3098

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

AVENANT « SALAIRES » N° 54 DU 20 AVRIL 2011

NOR : ASET1150905M

IDCC : 247

Entre :

La FFICL ;

La FFPAPF ;

La FFIVM ;

L'UFIH ;

La FIDH ;

La FFML,

D'une part, et

La FC CFDT ;

La FNP FO ;

La FCC CGC ;

La fédération CMTE Chimie,

D'autre part,

il a été convenu comme ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

A compter des salaires de mai 2011 il est garanti aux salariés de l'annexe I « Ouvriers » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
I	1	1 368
	2	1 373
	3	1 377
	4	1 382

NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
II	1	1 387
	2	1 392
	3	1 396
	4	1 403
III	1	1 408
	2	1 439

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I « Ouvriers ».

## Article 2

A compter des salaires de mai 2011 il est garanti aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

### *Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté*

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	MOINS de 3 ans	DE 3 ANS à moins de 6 ans	DE 6 ANS à moins de 9 ans	DE 9 ANS à moins de 12 ans	DE 12 ANS à moins de 15 ans	PLUS de 15 ans
I	1	1 368	1 381,25	1 386,55	1 391,85	1 397,15	1 402,45
	2	1 372	1 385,25	1 390,55	1 395,85	1 401,15	1 406,45
	3	1 376	1 389,25	1 394,55	1 399,85	1 405,15	1 410,45
	4	1 378	1 391,25	1 396,55	1 401,85	1 407,15	1 412,45
II	1	1 381	1 399,50	1 406,90	1 414,30	1 421,70	1 429,10
	2	1 384	1 402,50	1 409,90	1 417,30	1 424,70	1 432,10
	3	1 385	1 403,50	1 410,90	1 418,30	1 425,70	1 433,10
	4	1 387	1 405,50	1 412,90	1 420,30	1 427,70	1 435,10
III	1	1 390	1 413,75	1 423,25	1 432,75	1 442,25	1 451,75
	2	1 395	1 418,75	1 428,25	1 437,75	1 447,25	1 456,75
	3	1 400	1 423,75	1 433,25	1 442,75	1 452,25	1 461,75
	4	1 442	1 465,75	1 475,25	1 484,75	1 494,25	1 503,75

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

## Article 3

A compter des salaires de mai 2011 il est garanti aux salariés de l'annexe III « Techniciens. – Agents de maîtrise » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-après.

## *Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté*

*(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	MOINS de 3 ans	DE 3 ANS à moins de 6 ans	DE 6 ANS à moins de 9 ans	DE 9 ANS à moins de 12 ans	DE 12 ANS à moins de 15 ans	PLUS de 15 ans
III	2	1 395	1 418,75	1 428,25	1 437,75	1 447,25	1 456,75
	3	1 400	1 423,75	1 433,25	1 442,75	1 452,25	1 461,75
	4	1 442	1 465,75	1 475,25	1 484,75	1 494,25	1 503,75
IV	1	1 556	1 585,00	1 596,60	1 608,20	1 619,80	1 631,40
	2	1 700	1 729,00	1 740,60	1 752,20	1 763,80	1 775,40
	3	1 856	1 885,00	1 896,60	1 908,20	1 919,80	1 931,40
	4	2 017	2 046,00	2 057,60	2 069,20	2 080,80	2 092,40
V	1	2 135	2 179,75	2 197,65	2 215,55	2 233,45	2 251,35
	2	2 367	2 411,75	2 429,65	2 447,55	2 465,45	2 483,35

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

### **Article 4**

A compter des salaires de mai 2011 il est garanti aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs. – Cadres » une rémunération minimale annuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
IV	3	23 530
V	1	26 310
	2	28 900
	3	32 490
	4	34 650
VI	1	37 100
	2	40 150
	3	46 000
	4	53 450

### **Article 5**

A compter des salaires de septembre 2011 il est garanti aux salariés de l'annexe I « Ouvriers » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-après.



(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
I	1	1 371
	2	1 380
	3	1 384
	4	1 389
II	1	1 394
	2	1 399
	3	1 403
	4	1 408
III	1	1 413
	2	1 445

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'annexe I « Ouvriers ».

### Article 6

A compter des salaires de septembre 2011 il est garanti aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

#### *Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté*

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	MOINS de 3 ans	DE 3 ANS à moins de 6 ans	DE 6 ANS à moins de 9 ans	DE 9 ANS à moins de 12 ans	DE 12 ANS à moins de 15 ans	PLUS de 15 ans
I	1	1 371	1 384,25	1 389,55	1 394,85	1 400,15	1 405,45
	2	1 379	1 392,25	1 397,55	1 402,85	1 408,15	1 413,45
	3	1 383	1 396,25	1 401,55	1 406,85	1 412,15	1 417,45
	4	1 385	1 398,25	1 403,55	1 408,85	1 414,15	1 419,45
II	1	1 388	1 406,50	1 413,90	1 421,30	1 428,70	1 436,10
	2	1 391	1 409,50	1 416,90	1 424,30	1 431,70	1 439,10
	3	1 392	1 410,50	1 417,90	1 425,30	1 432,70	1 440,10
	4	1 394	1 412,50	1 419,90	1 427,30	1 434,70	1 442,10
III	1	1 397	1 420,75	1 430,25	1 439,75	1 449,25	1 458,75
	2	1 402	1 425,75	1 435,25	1 444,75	1 454,25	1 463,75
	3	1 407	1 430,75	1 440,25	1 449,75	1 459,25	1 468,75
	4	1 449	1 472,75	1 482,25	1 491,75	1 501,25	1 510,75

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

## Article 7

A compter des salaires de septembre 2011 il est garanti aux salariés de l'annexe III « Techniciens. – Agents de maîtrise » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

### *Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté*

*(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	MOINS de 3 ans	DE 3 ANS à moins de 6 ans	DE 6 ANS à moins de 9 ans	DE 9 ANS à moins de 12 ans	DE 12 ANS à moins de 15 ans	PLUS de 15 ans
III	2	1 402	1 425,75	1 435,25	1 444,75	1 454,25	1 463,75
	3	1 407	1 430,75	1 440,25	1 449,75	1 459,25	1 468,75
	4	1 449	1 472,75	1 482,25	1 491,75	1 501,25	1 510,75
IV	1	1 563	1 592,00	1 603,60	1 615,20	1 626,80	1 638,40
	2	1 708	1 737,00	1 748,60	1 760,20	1 771,80	1 783,40
	3	1 865	1 894,00	1 905,60	1 917,20	1 928,80	1 940,40
	4	2 026	2 055,00	2 066,60	2 078,20	2 089,80	2 101,40
V	1	2 145	2 189,75	2 207,65	2 225,55	2 243,45	2 261,35
	2	2 379	2 423,75	2 441,65	2 459,55	2 477,45	2 495,35

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

## Article 8

A compter des salaires de septembre 2011 il est garanti aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs. – Cadres » une rémunération minimale annuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
IV	3	23 600
V	1	26 400
	2	29 000
	3	32 600
	4	34 750
VI	1	37 150
	2	40 350
	3	46 300
	4	53 800

## **Article 9**

### *Bases de calcul des garanties d'appointements en fonction de l'ancienneté*

Les valeurs par niveau servant de base de calcul aux garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des employés, techniciens et agents de maîtrise sont fixées par le présent accord à :

- 530 € pour le niveau I ;
- 740 € pour le niveau II ;
- 950 € pour le niveau III ;
- 1 160 € pour le niveau IV ;
- 1790 € pour le niveau V.

## **Article 10**

Les partenaires sociaux des industries de l'habillement conviennent de procéder en juillet 2011 à un réexamen des rémunérations garanties mentionnées aux articles 5 à 8 (salaires de septembre 2011) étant précisé que les montants prévus par ces articles sont, en tout état de cause, acquis.

## **Article 11**

La fixation des rémunérations garanties prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs applicable dans les entreprises en application de l'article L. 2247 du code du travail.

## **Article 12**

### *Dépôt et extension*

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord qui sera déposé auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Paris, le 20 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3307

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2264. – HOSPITALISATION PRIVÉE**

**AVENANT N° 16 DU 30 MARS 2011**  
**RELATIF À LA VALORISATION DES ASSISTANTS DE SOINS EN GÉRONTOLOGIE**

NOR : ASET1150912M  
IDCC : 2264

**PRÉAMBULE**

Le présent accord est mis en place en application de la mesure n° 20 du plan Alzheimer, du décret et de l'arrêté du 22 juin 2010 créant une fonction nouvelle d'assistant de soins en gériatrie.

Les partenaires sociaux ont souhaité s'approprier ce nouveau dispositif en valorisant les titulaires du diplôme d'aide-soignant et d'aide-médicaux psychologiques qui ont suivi une formation spécifique d'assistant de soins en gériatrie.

**Article 1<sup>er</sup>**

Une prime mensuelle de 90 € bruts pour un équivalent temps plein est versée aux aides-soignant(e)s, aides-médicaux psychologiques(s) remplissant les fonctions d'assistants de soins en gériatrie dans les conditions fixées par les textes.

**Article 2**

Pour l'attribution de cette prime, il est vérifié que le bénéficiaire :

- est titulaire d'une attestation de validation de 140 heures de formation, portant sur l'assistant de soins en gériatrie, délivrée par un organisme labellisé ;
- exerce effectivement cette activité au sein d'une unité d'hébergement renforcé (UHR) ou d'un pôle d'activité de soins adapté (PASA).

Cette formation peut être réalisée à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur mais dans tous les cas elle devra faire l'objet d'un accord de prise en charge par les dispositifs de financement de la formation professionnelle.

**Article 3**

Cette prime cesse d'être versée quand l'exercice effectif de la mission n'est plus assuré dans les conditions énoncées à l'article 2.

**Article 4**

Un point d'étape est effectué 1 an après la date d'application du présent avenant.

A la fin de la deuxième année d'application du présent avenant, un bilan sera effectué, il portera notamment sur le nombre d'assistants de soins en gériatrie formés et exerçant dans les unités énoncées ci-dessus. Ce bilan devra également porter sur le nombre d'aide-soignant(e)s ou d'aide-

médicaux psychologiques ayant bénéficié de la formation et n'exerçant plus de manière effective la fonction d'assistant de soins en gérontologie.

### **Article 5**

Le présent avenant s'appliquera dès le 1<sup>er</sup> mai aux établissements adhérents du SYNERPA.

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension et au plus tôt au 1<sup>er</sup> mai 2011 pour les établissements non adhérents.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 30 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

SYNERPA.

**Syndicats des salariés :**

FSS CFDT ;

FSSAS CFE-CGC ;

FPSPS FO.

## **Accord professionnel**

### **LIBRAIRIE**

---

#### **ACCORD DU 24 MARS 2011 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

NOR : ASET1150895M

### **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 a été convenu ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *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 CCN 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 équivalente 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 équivalente 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 équivalente 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 part égale 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*

#### Article 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.

## Article 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.

ANNÉE	ÂGE DU SALARIÉ				
	SALARIÉS DE MOINS DE 21 ANS au 1 <sup>er</sup> jour du mois suivant où le titulaire du contrat atteint l'âge indiqué		SALARIÉS DE 21 ANS À 25 ANS au 1 <sup>er</sup> jour du mois suivant où le titulaire du contrat atteint l'âge indiqué		SALARIÉS de 26 ans et plus
	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 <sup>re</sup>	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 <sup>e</sup>	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) :

- actions correspondant aux objectifs de la professionnalisation ;
- actions conduisant à une qualification reconnue.

Actions concourant à l'individualisation des parcours :

- actions de bilan de compétences ou de VAE ;
- actions diplômantes ou qualifiantes ;
- actions consécutives aux actions de bilan de compétences ou de VAE.

Actions contribuant à l'employabilité des salariés sur les territoires :

- actions collectives proposées aux salariés et aux entreprises, notamment cofinancées régionalement ;
- 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<sup>e</sup> 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 de 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 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 ;

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

FCCS CFE-CGC.

**Accord professionnel**

**LIBRAIRIE**

---

ACCORD DU 24 MARS 2011

RELATIF AUX SALAIRES

NOR : ASET1150894M

**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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> décembre 2010,

en conséquence, il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application de l'accord*

Sont concernés par le présent accord :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61 Z ;
- les commerces de livre d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79 Z 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 livres 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 CCN de la librairie) sera le suivant :

*(En euros.)*

ANCIENNETÉ	MONTANT BRUT
3 ans	27
6 ans	45
9 ans	53

ANCIENNETÉ	MONTANT BRUT
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.

### **Organisations patronales :**

FFSL ;  
SLF.

### **Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;  
FS CFDT ;  
SNPELAC ;  
FCCS CFE-CGC.

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1525. – MÉTALLURGIE DE LA RÉGION DUNKERQUOISE  
(31 août 1988)**

(Etendue par arrêté du 10 juin 1989,  
*Journal officiel* du 22 juin 1989)

---

**ACCORD DU 6 MAI 2011  
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1150902M  
IDCC : 1525

Entre :

L'UIMM Flandre,

D'une part, et

La CGT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La FGMM CFDT DCA 59-62,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**EXPOSÉ**

Les parties signataires soulignent le caractère spécifique des négociations au niveau de la profession et rappellent que le présent accord, conclu sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et les salaires minima garantis annuels (SEGA) ne peut servir de base à la revalorisation des salaires effectifs telle qu'elle est définie dans les entreprises.

Les parties signataires tiennent en outre à préciser que la signature d'un accord, dans ce contexte difficile de « sortie de crise », marque leurs volontés de prendre en compte les difficultés rencontrées tant par les salariés que par les entreprises.

**Article 1<sup>er</sup>**

Le barème des RMH servant exclusivement à la détermination des primes d'ancienneté est revalorisé de 1 % à compter du 1<sup>er</sup> mai 2011. La valeur du point RMH, base 35 heures, est fixée à cette date à 4,18 €.

Les montants mensuels indiqués dans le barème des RMH annexé au présent accord correspondent à un horaire de travail de 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine. Ils tiennent compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail. Ils seront adaptés à la durée légale applicable dans les entreprises.

Ces montants mensuels étant fixés pour la durée légale du travail, ils doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait les majorations légales pour heures supplémentaires.

## **Article 2**

Le barème des salaires effectifs garantis annuels (SEGA), valable pour l'ensemble de l'année 2011 fixe, pour chaque niveau et échelon de la classification résultant de l'accord national du 21 juillet 1975, le salaire annuel au-dessous duquel aucun mensuel ne peut être payé pour un horaire mensuel de 151,67 heures ou 35 heures par semaine.

Ces barèmes figurant en annexe du présent accord s'appliqueront à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Ces salaires effectifs garantis annuels (SEGA) tiennent compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail.

Ces barèmes des SEGA doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait les majorations légales pour heures supplémentaires.

## **Article 3**

Il sera tenu compte, pour la comparaison avec les barèmes des SEGA, de l'ensemble des éléments bruts de salaire à l'exception des éléments suivants :

- primes d'ancienneté prévues à l'article 15 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective précitée ;
- majorations pour travaux pénibles, insalubres prévues à l'article 20 dudit avenant ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- participations découlant de l'intéressement et n'ayant pas un caractère de salaire ;
- sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

## **Article 4**

Les valeurs définies par les barèmes des SEGA seront calculées *pro rata temporis* en cas de survenance au cours de l'année de référence des différents événements suivants :

- changement de classification ou catégorie ;
- départ de l'entreprise ;
- absence du salarié.

En cas d'absence du salarié, il y aura lieu d'exclure des salaires bruts, tels que définis à l'article 3, toutes les sommes versées éventuellement par l'employeur, la sécurité sociale ou tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence.

## **Article 5**

La vérification du compte du salarié interviendra en fin d'année civile.

Le versement du complément éventuel devra être effectué au plus tard avec la paie de février de l'année suivante.

Ce complément versé au titre de l'année précédente sera exclu de l'assiette de comparaison pour l'année en cours.

## **Article 6**

Les barèmes des SEGA ne comportent aucune incidence sur les RMH qui servent de base de calcul à la prime d'ancienneté, telle que définie à l'article 15 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise, ainsi qu'aux articles prévoyant des majorations fondées sur le salaire effectif garanti mensuel.

### **Article 7**

Le présent accord établi en vertu de l'article L. 2231-5 et suivants du code du travail sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes.

En outre, il sera déposé à la direction départementale du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Dunkerque.

### **Article 8**

Les parties signataires conviennent de l'intérêt d'assurer au présent accord la plus large application et s'engagent en conséquence à en demander l'extension.

### **Article 9**

Le présent accord prend effet à compter du 1<sup>er</sup> mai 2011.

Fait à Dunkerque, le 6 mai 2011.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE

### Barème des salaires effectifs garantis annuels (SEGA)

Base : 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine (année 2011).

*Administratifs et techniciens, agents de maîtrise  
(sauf agents de maîtrise d'atelier)*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS DE MAÎTRISE (sauf atelier)
I	1	140	16 622	
	2	145	16 639	
	3	155	16 662	
II	1	170	16 667	
	2	180	16 672	
	3	190	16 788	
III	1	215	17 105	AM1 17 105
	2	225	17 652	AM2 18 063
	3	240	18 063	
IV	1	255	19 004	AM3 19 004
	2	270	19 873	AM4 21 188
	3	285	21 188	
V	1	305	22 463	AM5 22 463
	2	335	23 974	AM6 23 974
	3	365	25 507	AM7 25 507
		395	26 147	26 147

### *Ouvriers*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRES GARANTIS
I	1	140	O1 16 622
	2	145	O2 16 639
	3	155	O3 16 662
II	1	170	P1 16 667
	3	190	P2 16 788
III	1	215	P3 17 592
	3	240	TA1 18 796
IV	1	255	TA2 19 491
	2	270	TA3 20 552
	3	285	TA4 21 692

*Agents de maîtrise d'atelier*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRES GARANTIS
III	1	215	AM1 17 800
	3	240	AM2 19 294
IV	1	255	AM3 19 858
	3	285	AM4 22 102
V	1	305	AM5 22 988
	2	335	AM6 23 359
	3	365	AM7 27 006
		395	27 658

**Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)  
(changé depuis le 1<sup>er</sup> mai 2011)**

Base : 151,67 heures par mois ou 35 heures par semaine.

Valeur du point : 4,18 €.

*Administratifs et techniciens, agents de maîtrise  
(sauf agents de maîtrise d'atelier)*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS DE MAÎTRISE (sauf atelier)
I	1	140	585,20	
	2	145	606,10	
	3	155	647,90	
II	1	170	710,60	
	2	180	752,40	
	3	190	794,20	
III	1	215	898,70	AM1 898,70
	2	225	940,50	AM2 1 003,20
	3	240	1 003,20	
IV	1	255	1 065,90	AM3 1 065,90
	2	270	1 128,60	AM4 1 191,30
	3	285	1 191,30	
V	1	305	1 274,90	AM5 1 274,90
	2	335	1 400,30	AM6 1 400,30
	3	365	1 525,70	AM7 1 525,70
		395	1 651,10	1 651,10

*Ouvriers*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	POINT A 4,18 €	MAJORATION 5 %	MINIMA hiérarchique
I	1	140	O1 585,20	29,26	614,46
	2	145	O2 606,10	30,31	636,41
	3	155	O3 647,90	32,40	680,30

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	POINT A 4,18 €	MAJORATION 5 %	MINIMA hiérarchique
II	1	170	P1 710,60	35,53	746,13
	3	190	P2 794,20	39,71	833,91
III	1	215	P3 898,70	44,94	943,64
	3	240	TA1 1 003,20	50,16	1 053,36
IV	1	255	TA2 1 065,90	53,30	1 119,20
	2	270	TA3 1 128,60	56,43	1 185,03
	3	285	TA4 1 191,30	59,57	1 250,87

*Agents de maîtrise d'atelier*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	POINT A 4,18 €	MAJORATION 7 %	MINIMA hiérarchique
III	1	215	AM1 898,70	62,91	961,61
	3	240	AM2 1 003,20	70,22	1 073,42
IV	1	255	AM3 1 065,90	74,61	1 140,51
	3	285	AM4 1 191,30	83,39	1 274,69
V	1	305	AM5 1 274,90	89,24	1 364,14
	2	335	AM6 1 400,30	98,02	1 498,32
	3	365	AM7 1 525,70	106,80	1 632,50
		395	1 651,10	115,58	1 766,68

Brochure n° 3184

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2075. – ŒUFS ET INDUSTRIES**  
**EN PRODUITS D'ŒUFS**  
**(Centres de conditionnement,**  
**de commercialisation et de transformation)**

---

ACCORD DU 12 AVRIL 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150903M

IDCC : 2075

Entre :

Le syndicat national des industries des professionnels de l'œuf,

D'une part, et

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes,  
des services annexes FO ;

La fédération générale agroalimentaire CFDT ;

La fédération agroalimentaire CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, tels qu'il est défini par l'article 1.1 de la convention collective.

**Article 2**

*Barème des salaires minimaux conventionnels pour une durée de travail à temps plein*

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

# Tableau des salaires minimaux 2011

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMA MENSUELS (applicables à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2011)	SALAIRE ANNUEL MINIMAL (SAM) (applicable pour l'année 2011)
I	1	1 366,00	17 758,00
	2	1 373,28	17 852,67
	3	1 378,37	17 918,84
II	1	1 380,37	17 944,84
	2	1 384,48	17 998,24
	3	1 390,59	18 077,64
III	1	1 392,59	18 103,64
	2	1 400,77	18 209,98
	3	1 420,11	18 461,43
IV	1	1 440,47	18 726,11
	2	1 455,74	18 924,62
	3	1 471,01	19 123,13
V	1	1 557,54	20 248,02
	2	1 588,08	20 645,04
	3	1 618,62	21 042,06
VI	1	1 679,70	21 836,10
	2	1 730,60	22 497,80
	3	1 781,50	23 159,50
VII	1	1 934,20	25 144,60
	2	2 056,36	26 732,68
	3	2 178,52	28 320,76
VIII	1	2 422,84	31 496,92
	2	2 667,16	34 673,08
	3	3 023,46	39 304,98
IX	1	3 613,90	46 980,70
	2	3 970,20	51 612,60
	3	4 428,30	57 567,90

Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie « employés-ouvriers ».

Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie « agents de maîtrise ».

Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie « cadres ».

Il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

### **Article 3**

#### *Calcul du salaire annuel minimal*

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelle que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit) ;
- du montant de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paie de l'année suivante.

### **Article 4**

#### *Date d'entrée en vigueur. – Durée – Extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L.2231-6 et D.2231-2 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Fait à Paris, le 12 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1996. – PHARMACIE D'OFFICINE**

ACCORD DU 9 MARS 2011

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1150909M

IDCC : 1996

**Article 1<sup>er</sup>**

*Objet*

Le présent règlement intérieur fixe les missions, la composition et les règles de fonctionnement du comité de gestion prévu par l'article 23 des dispositions générales de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997, étendue par arrêté ministériel du 13 août 1998.

Il se substitue en son entier au précédent règlement intérieur qu'il remplace en toutes ses dispositions.

**Article 2**

*Rôle du comité*

Le comité de gestion constitue l'organe paritaire de surveillance et de contrôle des opérations de l'organisme d'assurance désigné pour mettre en œuvre le régime de prévoyance complémentaire déterminé par la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997.

Il exerce en toute indépendance ses attributions, telles que définies à l'article 3, dans l'intérêt des pharmacies d'officine, de leurs salariés non cadres et des bénéficiaires de prestations.

Il rend compte, chaque année et aussi souvent que nécessaire, de ses travaux à la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine qui a, seule, compétence pour apporter au régime de prévoyance de la branche les modifications nécessaires par la voie d'avenants à la convention collective.

**Article 3**

*Attributions du comité*

Le comité de gestion exerce notamment les attributions suivantes :

1. Il s'assure en permanence de la stricte conformité de la ou des conventions d'assurance souscrites par les pharmacies d'officine au profit de leurs salariés non cadres avec la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ainsi qu'avec les textes légaux et réglementaires et les accords collectifs nationaux interprofessionnels relatifs aux régimes de protection sociale complémentaire ;
2. Il demande à l'organisme d'assurance désigné de lui présenter, chaque année, une note d'analyse exposant les modifications apportées au cours de l'année aux textes légaux et réglementaires ainsi

qu'aux accords collectifs nationaux interprofessionnels applicables ou susceptibles de s'appliquer au régime de prévoyance de la branche et aux opérations d'assurance (garantie des risques et gestion administrative) nécessaires à sa mise en œuvre.

Lorsque les modifications sont d'application immédiate ou d'application rapprochée, il veille à ce que l'organisme assureur, dans le cadre de son obligation de conseil et d'information, en informe et en saisisse sans délai le comité de gestion ;

3. Au plus tard dans le mois qui suit la réception des documents mentionnés à l'article 4, le comité de gestion se réunit pour procéder à leur examen. L'organisme assureur est alors convoqué afin de présenter les résultats de l'exercice passé et les documents transmis et répondre aux questions posées par les membres du comité de gestion.

Le comité de gestion peut se faire assister d'un ou plusieurs experts. Il peut également demander à ces experts une note d'analyse des documents transmis par l'organisme assureur. Cette note est alors remise à chacun des membres du comité de gestion 7 jours au plus tard avant la tenue de la réunion relative à l'examen des comptes et du rapport sur les comptes. Elle est communiquée, sur décision du comité de gestion, à l'organisme assureur.

Le comité de gestion se prononce sur les comptes, au plus tard avant le 30 juin de chaque année, hors de la présence de l'organisme assureur. Il peut soit approuver les comptes, soit exprimer une ou plusieurs réserves sur ceux-ci.

Après approbation des comptes, le comité de gestion se prononce sur les propositions d'affectation, après dotation des réserves légales et prévues contractuellement, des résultats de l'exercice écoulé. Il peut à cette occasion élaborer toute proposition de modification du régime. Ces décisions et propositions du comité de gestion sont communiquées à l'organisme assureur et transmises à la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine qui se prononce sur les propositions du comité de gestion lors de sa plus prochaine réunion ;

4. Le comité de gestion peut décider de confier à un ou plusieurs experts une mission d'audit auprès de l'assureur du régime.

Cette mission ne peut concerner que les opérations d'assurance et de gestion administrative relatives au régime de prévoyance complémentaire de la branche. Elle peut notamment porter sur l'état des adhésions des pharmacies d'officine aux contrats de l'organisme assureur, l'encaissement des cotisations, la liquidation et le service des prestations, les systèmes informatiques, l'information délivrée aux pharmacies d'officine et aux salariés et bénéficiaires de prestations, la garantie, par des provisions suffisantes, des engagements, la gestion financière des actifs, la conformité de la restitution des excédents aux dispositions contractuelles, la réassurance et l'action sociale.

Lorsque le comité de gestion décide de faire effectuer un audit par un ou des experts de son choix, il en informe l'organisme assureur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception avant le début de la mission d'audit afin que soient tenus à la disposition des experts missionnés les documents nécessaires à l'exercice de leur mission.

Au terme de la mission d'audit, le ou les experts établissent un rapport qui est remis et présenté au comité de gestion. Celui-ci en adresse une copie à l'organisme assureur.

L'organisme assureur peut présenter des observations écrites à la suite du rapport d'audit.

S'il demande à être entendu par le comité de gestion, en présence ou hors de la présence du ou des experts ayant réalisé la mission d'audit, le comité de gestion est tenu de satisfaire à sa demande dans un délai de 15 jours à compter de celle-ci ;

5. Le comité de gestion propose pour l'exercice à venir le montant des cotisations afférentes au maintien des garanties à titre individuel des anciens salariés non cadres d'entreprises adhérentes. Le président du comité de gestion soumet ces propositions à la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine ;



6. Le comité de gestion examine les demandes d'adhésion d'entreprises ou de personnes morales qui, sans relever de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine, ont un lien direct avec la branche et décide, après examen, de leur admission ou du rejet de leur demande ;

7. Le comité de gestion procède aux études en vue de la négociation par les partenaires sociaux des modifications à apporter au régime de prévoyance en tenant compte, notamment, des évolutions législatives et réglementaires en matière de protection sociale ainsi que des résultats du régime. Il adresse à la commission paritaire toute proposition qui lui paraît utile ;

8. Le comité de gestion assure la gestion du fonds de solidarité du régime.

Le fonds de solidarité est financé par un prélèvement sur le solde créditeur général du compte de résultats de l'exercice considéré dont le comité de gestion détermine le montant après approbation des comptes.

Ce fonds de solidarité est destiné à permettre l'attribution, à l'appréciation et sur décision du comité de gestion, d'allocations exceptionnelles en complément des remboursements déjà effectués par la sécurité sociale et le régime complémentaire de frais de soins de santé, à des salariés qui ont dû faire face à des dépenses de santé particulièrement importantes eu égard à leurs ressources familiales.

9. Le comité de gestion détermine les modalités relatives à l'indemnisation de ses membres pour les réunions auxquelles ils participent. A ce titre, les membres du comité de gestion ont droit au remboursement des frais de déplacement ou de séjour ainsi que des pertes de salaires et de ressources subies à l'occasion de leur participation à ces réunions.

10. Lorsqu'il constate des manquements graves à la mise en œuvre du régime ou aux obligations d'information et d'analyse figurant au présent règlement, le comité de gestion peut proposer à la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine de procéder au réexamen du choix de l'organisme assureur. Dans ce cas, il établit un rapport motivé qu'il transmet à la commission paritaire nationale qui est tenue d'inscrire ce point à l'ordre du jour de sa plus prochaine réunion.

#### **Article 4**

##### *Comptes annuels et rapport sur les comptes des conventions d'assurance*

Le comité de gestion s'assure que l'organisme assureur établisse chaque année des comptes séparés, d'une part, pour chaque convention d'assurance et, d'autre part, au sein de chaque convention, en distinguant entre le régime obligatoire pour l'ensemble des entreprises de la branche et toute autre garantie d'assurance proposée, à titre individuel et de manière facultative, aux pharmacies d'officine adhérentes et à leurs salariés.

Il veille également à ce que l'organisme assureur lui adresse, chaque année, conformément aux dispositions de l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques et de l'article 3 du décret n° 90-769 du 30 août 1990, les comptes du régime de prévoyance de la branche ainsi qu'un rapport sur celui-ci.

Le rapport annuel sur les comptes de chaque convention d'assurance comprend notamment :

- une note technique détaillée présentant et justifiant les conditions et modalités selon lesquelles les engagements sont déterminés et garantis par des provisions suffisantes ainsi que leur évolution au cours des 5 derniers exercices ;
- une note détaillant les différents postes relatifs aux charges de gestion administrative du régime et, plus particulièrement, les charges communes de gestion imputées au régime ;
- une note analysant les résultats de la politique de gestion financière de l'organisme assureur au cours des 5 derniers exercices ;
- une note présentant la politique de réassurance du régime et ses résultats au cours des 5 derniers exercices ;

- des éléments statistiques relatifs notamment au nombre de pharmacies d'officine et de salariés couverts, aux bénéficiaires de prestations et aux évolutions de la sinistralité pour chacun des risques couverts ;
- les résultats par convention d'assurance et par régime et leur affectation conformément aux dispositions contractuelles ;
- un état de l'action sociale du régime ;
- une note présentant la situation de l'organisme assureur en ce qui concerne d'une part sa solvabilité au titre de l'exercice passé et des trois prochains exercices et d'autre part la situation et les évolutions du groupe auquel il appartient. Cette note est accompagnée des états C5, C6 et de l'état récapitulatif des placements.

Le comité de gestion veille à ce que ces documents lui soient adressés, au plus tard, le 31 mai de chaque exercice.

## **Article 5**

### *Relations avec l'organisme assureur*

Le comité de gestion fait toute diligence pour que l'assureur :

- a) Applique strictement les dispositions de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine et s'abstienne de toute initiative qui pourrait mettre en cause sa force obligatoire, telle qu'elle résulte de la négociation collective entre organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés et des arrêtés ministériels pris pour son extension ;
- b) fournisse au comité de gestion l'ensemble des éléments d'information et d'analyse prévus par le présent règlement ;
- c) ne fasse pas obstacle aux demandes et aux contrôles du comité de gestion ;
- d) respecte l'indépendance des membres du comité de gestion et de la commission paritaire nationale.

## **Article 6**

### *Obligation de discrétion*

Pour l'exercice des attributions mentionnées au 8° de l'article 3, les membres du comité de gestion ainsi que toute personne appelée à participer aux réunions du comité, sont tenus à la discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le président du comité.

## **Article 7**

### *Composition du comité de gestion*

Le comité de gestion est composé, à parité, de représentants des organisations syndicales signataires de la convention collective ci-dessus, ou y ayant adhéré.

Il comprend :

- un collège des salariés composé de 3 membres pour chacune des organisations syndicales CGT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC, CFDT ;
- un collège des employeurs composé à part égale de représentants de la fédération des syndicats pharmaceutiques de France (FSPF), de l'union nationale des pharmacies de France (UNPF), de l'union des syndicats de pharmaciens d'officine (USPO), dont le nombre ne peut être supérieur ensemble au nombre total des membres représentant l'ensemble des organisations syndicales de salariés.

Avant la première réunion de chaque exercice, chaque organisation communique à l'organisme assureur la liste et les coordonnées des personnes devant siéger au sein du comité de gestion.

Les représentants de l'organisme assureur du régime de prévoyance assistent aux réunions du comité de gestion en qualité de techniciens et lui apportent toutes les informations relatives aux ordres du jour, ainsi que l'aide matérielle nécessaire à son fonctionnement.

Peuvent également assister aux réunions du comité de gestion des experts missionnés conjointement par les organisations syndicales signataires de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ou y ayant adhéré.

## **Article 8**

### *Représentation des membres du comité de gestion*

Tout membre du comité de gestion empêché de participer à une réunion du comité peut se faire représenter par un membre appartenant au même collège auquel il aura donné pouvoir à cet effet.

## **Article 9**

### *Bureau*

#### **1. Composition du bureau**

Chaque année, lors de sa première réunion, le comité de gestion élit parmi ses membres un bureau comprenant :

- un président ;
- un vice-président ;
- un secrétaire ;
- un secrétaire adjoint.

Le président doit appartenir alternativement au collège des salariés ou au collège des employeurs, sauf désistement exprès du collège auquel devrait revenir la présidence.

Le vice-président doit appartenir au collège des employeurs lorsque le président appartient au collège des salariés et au collège des salariés lorsque le président appartient au collège des employeurs.

Le secrétaire doit appartenir au même collège que le président.

Le secrétaire adjoint doit appartenir au même collège que le vice-président.

Dans le cas où un membre du bureau cesserait ses fonctions de membre du bureau pour quelque cause que ce soit, il sera procédé à une élection en vue de son remplacement par un membre appartenant au même collège ; le mandat du remplaçant expirera à la fin de l'exercice en cours.

#### **2. Election du bureau**

Le président et le vice-président sont élus à l'unanimité des 2 collèges, la position de chaque collège étant au préalable déterminée au moyen d'un vote exprimé dans les conditions prévues à l'article 11 ci-dessous. Si l'unanimité ne se réalise pas au cours du premier tour de scrutin, il est organisé autant de tours qu'il est nécessaire.

Le collège auquel appartient le président, votant séparément, conformément aux dispositions de l'article 11 ci-dessous, élit le secrétaire. L'autre collège votant séparément, conformément aux dispositions de l'article 11 ci-dessous, élit le secrétaire adjoint.

#### **3. Rôle du bureau**

Le bureau, pris en la personne du président, peut, sur demande du comité de gestion, assumer certaines démarches en son nom et suivre la bonne exécution de ses décisions. A moins d'une délégation de pouvoir expresse du comité, limitée à certains sujets particuliers, le président n'a de pouvoir de décision que pour statuer sur les demandes urgentes d'aide exceptionnelle présentées au titre du fonds de solidarité du régime.

## Article 10

### *Fonctionnement du comité*

Dans le cadre de l'exécution de ses attributions telles que définies à l'article 3 ci-dessus, le comité de gestion se réunit, sur convocation de son président, aussi souvent que l'intérêt du régime l'exige et au moins une fois par an.

Lors de la dernière réunion d'un exercice, le comité de gestion détermine la périodicité et le calendrier des réunions de l'exercice suivant. En dehors des dates ainsi fixées, le comité se réunit éventuellement, en cas de nécessité, après accord entre le président et le vice-président, sur convocation écrite mentionnant l'ordre du jour et sous préavis de 15 jours au moins.

Le secrétaire procède à la relecture du procès-verbal de chaque réunion rédigé par l'assureur du régime. Le président doit faire approuver ce procès-verbal à la réunion suivante du comité de gestion.

Dans le cas où il est empêché d'assumer ses fonctions, le président doit avertir au préalable le vice-président, afin qu'il puisse assurer son remplacement. Dans le cas où le président et le vice-président sont empêchés, il appartient au comité de gestion de désigner parmi les membres présents un président de séance dans les formes prévues à l'article 11 ci-dessous.

Dans le cas où la présidence est assurée par le vice-président, ou à défaut par un autre membre du comité, le secrétariat revient à un membre du même collège.

## Article 11

### *Votes*

Les décisions du comité de gestion sont prises par accord constaté entre les 2 collèges, chaque collège disposant à cet effet d'une voix.

Préalablement au vote prévu à l'alinéa précédent, chaque collège détermine séparément sa position.

A cet effet, les membres présents ou représentés procèdent entre eux à un vote à la majorité des voix valablement exprimées sans qu'il soit tenu compte des abstentions. Le résultat de ce vote détermine la position du collège.

Au cas où une majorité ne se dégagerait pas au sein d'un collège, la décision sera reportée à la prochaine réunion du comité de gestion. Si, à nouveau, aucune majorité ne peut se dégager au sein du collège concerné, celui-ci sera considéré comme s'abstenant et, en pareil cas, la décision du comité de gestion sera régulièrement prise en fonction de la majorité dégagée au sein de l'autre collège.

Au cas où une majorité ne se dégagerait pas au sein du comité de gestion, la décision sera reportée à la prochaine réunion du comité de gestion. Si, à nouveau, aucune décision ne peut se dégager, la décision du comité de gestion sera prise par vote individuel des membres du comité.

## Article 12

### *Entrée en vigueur*

Le présent règlement intérieur entrera en vigueur au jour de sa conclusion.

Fait à Paris, le 9 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

FSPF ;  
UNPF ;  
USPO.

**Syndicats de salariés :**

CFE-CGC Chimie ;

FNIC CGT ;

FNP FO ;

FSS CFDT ;

FSS CFTC.

Brochure n° 3052

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1996. – PHARMACIE D'OFFICINE**

ACCORD DU 18 AVRIL 2011  
RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1150910M  
IDCC : 1996

Entre :

La FSPF ;

L'UNPF ;

L'USPO,

D'une part, et

La FNIC CGT ;

La FNP FO ;

La FSS CFTC ;

La CFE-CGC Chimie ;

La FSS CFDT,

D'autre part,

Vu la convention collective nationale étendue du 3 décembre 1997 de la pharmacie d'officine, notamment son annexe IV relative aux régimes de prévoyance du personnel non cadre et des cadres et assimilés de la pharmacie d'officine ;

Vu l'accord collectif national du 2 décembre 2009 relatif à la mise en concurrence pour la gestion du régime de prévoyance des salariés cadres et assimilés de la pharmacie d'officine, son article 2 notamment,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Dans les conditions fixées par l'accord collectif national susvisé, la commission paritaire nationale de la pharmacie d'officine (CPN) organise un appel d'offres en vue de désigner, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, une ou plusieurs entreprises d'assurance chargées d'assurer, d'une part, un régime complémentaire décès et incapacité de travail et invalidité et, d'autre part, un régime complémentaire de remboursements de frais de soins de santé au profit des salariés cadres et assimilés de l'ensemble des pharmacies d'officine en métropole et dans les départements d'outre-mer.

Cette désignation prendra effet, au plus tard, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

## Article 2

Ne peut, conformément au présent protocole, présenter sa candidature à l'appel d'offres que toute entreprise d'assurance remplissant les conditions suivantes :

- a) Avoir son siège social dans l'un des Etats membres de l'Union européenne ;
- b) Etre régulièrement agréée par l'autorité administrative compétente de l'Etat de son siège social pour pratiquer les opérations d'assurance relevant des branches 1 (accidents), 2 (maladie) et 20 (vie-décès) ;
- c) Ne pas contrevenir aux interdictions de soumissionner mentionnées à l'article 8 de l'ordonnance n° 2005-649 du 6 juin 2005 relative aux marchés passés par certaines personnes publiques ou privées non soumises au code des marchés publics et à l'article 29 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;
- d) Ne pas faire l'objet d'un plan de rétablissement, de redressement, ou de financement décidé par l'autorité administrative de contrôle dont elles relèvent, ne pas être sous le coup des mesures mentionnées aux articles L. 612-23 et L. 612-39 du code monétaire et financier et ne pas être en situation de redressement ou de liquidation judiciaires ou, pour les entreprises d'assurance ayant leur siège social dans un Etat membre autre que la France, ne pas être dans l'une ou l'autre de ses situations conformément à la législation qui leur est applicable.

## Article 3

Un avis d'appel public à la concurrence sera publié au *Journal officiel* de l'Union européenne (JOUE). Un avis sera également publié, au plus tard le 6 mai 2011, dans la publication professionnelle du secteur des entreprises d'assurance L'Argus de l'assurance.

## Article 4

Les dossiers de candidature peuvent être obtenus sur demande déposée à compter du 9 mai 2011, 9 h 30 (heure de Paris) et jusqu'au 20 mai 2011 inclus, 17 heures (heure de Paris) sur le site Internet de la fédération des syndicats pharmaceutiques de France (FSPF), 13, rue Ballu, 75311, Paris Cedex 09, à l'adresse suivante : <http://www.fspf.fr>. Ils comprennent une note relative aux modalités d'organisation du marché, des extraits de la convention collective nationale étendue du 3 décembre 1997 de la pharmacie d'officine et notamment de son annexe IV relative aux régimes de prévoyance du personnel non cadre et des cadres et assimilés de la pharmacie d'officine, le cahier des charges du marché et les éléments statistiques relatifs à la population qu'il est envisagé de couvrir.

## Article 5

Les propositions des candidats sont adressées à la FSPF, 13, rue Ballu, 75311, Paris Cedex 09 en 10 exemplaires papier ainsi que sur 2 clés USB, et réceptionnées au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2011 à 17 heures (heure de Paris). Les propositions sont obligatoirement rédigées dans la langue française.

## Article 6

Entre le 9 mai 2011 et le 10 juin 2011, 17 heures (heure de Paris), tout candidat a la possibilité de poser des questions par courriel adressé à l'adresse électronique suivante : [prevoyance.pharmacie@fspf.fr](mailto:prevoyance.pharmacie@fspf.fr). Les réponses apportées aux questions posées sont transmises par courriel, au plus tard le 17 juin 2011, 17 heures (heure de Paris), à l'ensemble des candidats, sous réserve que ceux-ci aient fourni, lors du retrait du dossier de candidature, une adresse électronique complète et lisible ainsi que le nom de la personne physique responsable de l'appel d'offres. Les questions et les réponses sont rédigées dans la langue française. Il ne sera pas donné suite aux questions ou interrogations effectuées par d'autres voies que celles prévues au présent article.

## **Article 7**

Tout dossier de candidature incomplet sera considéré comme non conforme. A l'issue de la sous-commission prévoyance procédant à l'ouverture des plis, l'actuaire conseil mentionné à l'article 9 sollicite, à la demande de la sous-commission, les pièces manquantes auprès du candidat qui devra les fournir à l'actuaire conseil au plus tard le 22 juillet 2011 à 17 heures (heure de Paris).

## **Article 8**

Les candidats sont sélectionnés sur la base d'un barème de notation qui se décompose en 4 parties :

- activité et environnement du candidat ;
- solvabilité du candidat et du groupe auquel il appartient ;
- expérience du candidat en matière d'assurances collectives obligatoires ;
- réponses au cahier des charges du régime de prévoyance de la branche professionnelle.

Le dossier de candidature comprend la pondération retenue par la CPN entre chacune des 4 parties ci-dessus énoncées composant le barème mentionné au premier alinéa.

## **Article 9**

La CPN se prononce sur la base d'un rapport établi par les représentants des organisations syndicales signataires du présent protocole réunis en sous-commission prévoyance. Ce rapport comprend, pour l'ensemble des candidats satisfaisant aux dispositions des articles 2 et 7 du présent protocole, des tableaux comparatifs des réponses apportées ainsi que, pour chaque candidat, une appréciation d'ensemble sur ses propositions. La sous-commission prévoyance élabore son rapport avec l'assistance d'un actuaire conseil indépendant.

Pour chacune des rubriques du cahier des charges donnant lieu à notation, l'actuaire conseil présente à la sous-commission prévoyance une proposition de notation. Lorsque celle-ci décide de ne pas l'accepter, elle peut la majorer ou la minorer, par accord des deux collègues, dans la limite de 10 % de la notation proposée par l'actuaire conseil.

## **Article 10**

L'actuaire conseil mentionné à l'article 9 est nommé par la CPN. Il est choisi en fonction de ses compétences et de son expérience professionnelle.

L'actuaire conseil est obligatoirement indépendant des organisations représentatives de la branche auxquelles appartiennent les membres de la CPN ainsi que des entreprises d'assurance candidates à l'appel d'offres et des groupes auxquels elles appartiennent.

Préalablement à la décision de la CPN le nommant, l'actuaire pressenti est tenu de déclarer à celle-ci toute situation de conflit d'intérêt dans laquelle il pourrait être placé vis-à-vis des personnes physiques membres de celle-ci et des organisations auxquelles elles appartiennent.

Au plus tard le 8 juillet 2011, l'actuaire conseil informe la sous-commission prévoyance, agissant sur délégation de la CPN, de toute situation de conflit d'intérêt dans laquelle il est susceptible d'être placé vis-à-vis de toute entreprise d'assurance candidate ou de tout groupe auquel appartient une entreprise d'assurance candidate ou personne morale membre dudit groupe.

La sous-commission prévoyance, sur délégation de la CPN, statue sur la ou les situations de conflits d'intérêt concernant l'actuaire conseil. Dans le cas où la sous-commission prévoyance estime qu'une ou plusieurs de ces situations présentent un risque important concernant l'indépendance de l'actuaire conseil, elle nomme un second actuaire conseil soumis aux mêmes obligations.

Dans les éléments d'information et conclusions que les deux actuaires présentent à la sous-commission prévoyance ainsi qu'à la CPN, l'actuaire placé en situation de conflit d'intérêt avec une entreprise d'assurance candidate ne se prononce pas sur le dossier de celle-ci.



Le ou les actuaires s'engagent pendant toute la durée de l'appel d'offres à informer la sous-commission prévoyance de toute nouvelle situation de conflits d'intérêt dans laquelle ils pourraient se trouver placés. La CPN ou, sur délégation de celle-ci, la sous-commission prévoyance, statue alors dans les meilleurs délais sur ces situations conformément aux dispositions du présent article. Lorsque la sous-commission prévoyance se prononce, elle informe la CPN de ses décisions.

Outre l'actuaire conseil, la CPN peut faire appel à tout expert de son choix. Dans ce cas, le ou les experts qu'elle nomme sont soumis aux dispositions prévues par le présent article.

### **Article 11**

Au plus tard le 22 juillet 2011, chaque membre de la CPN et de la sous-commission prévoyance déclare les situations de conflits d'intérêt dans lesquels il est susceptible d'être placé vis-à-vis de toute entreprise d'assurance candidate. Cette déclaration est communiquée à chacun des membres de la CPN et de la sous-commission prévoyance.

La CPN statue sur la ou les situations de conflits d'intérêt concernant ses membres et les membres de la sous-commission prévoyance. Le ou les membres de la CPN placés dans ces situations ne peuvent prendre part aux délibérations de la CPN concernant leur propre situation.

Par situation de conflit d'intérêt, on entend, notamment, le cas où l'un des membres de la CPN ou de la sous-commission prévoyance exerce des fonctions d'administrateur de cette entreprise d'assurance ou de membre de son directoire ou de son conseil de surveillance ou enfin de salarié de ladite entreprise d'assurance ou d'une personne morale appartenant au groupe dont elle fait partie. Dans ce cas, tout membre de la CPN ou de la sous-commission prévoyance est tenu soit de se faire remplacer par une autre personne dûment mandatée par l'organisation à laquelle il appartient, soit de suspendre sa participation aux réunions des organes de ladite entreprise d'assurance depuis le lendemain de la date à laquelle la CPN s'est prononcée sur la situation de conflit d'intérêt jusqu'à la date de conclusion du marché.

Les membres de la CPN et de la sous-commission prévoyance s'engagent à informer la CPN de toute nouvelle situation de conflits d'intérêt dans laquelle ils pourraient se trouver placés pendant toute la durée de l'appel d'offres. La CPN statue alors sans délai sur ces situations conformément aux dispositions du présent article.

### **Article 12**

La sous-commission prévoyance, agissant sur délégation de la CPN, procède à l'ouverture des plis contenant les propositions des candidats à l'appel d'offres le 8 juillet 2011 au plus tard. A cette occasion, un exemplaire papier de la proposition de chaque candidat est remis à chacune des organisations syndicales membres de la CPN. L'actuaire conseil rend ses conclusions sur les propositions des candidats au plus tard, le 8 septembre 2011.

Lorsque le nombre des candidats à l'appel d'offres est supérieur à 5, la sous-commission prévoyance, sur délégation de la CPN, peut décider d'organiser, conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord collectif national susvisé, une présélection conduisant à ne retenir que 3 à 5 candidats. Cette présélection est opérée sur la base des dossiers remis par les candidats sans qu'il soit procédé à leur audition. Lorsque le nombre des candidats est égal ou inférieur à cinq ou lorsqu'une présélection est organisée, la CPN auditionne chacun des candidats. Ces auditions sont réalisées au plus tard le 21 septembre 2011.

Par candidat, on entend toute proposition présentée soit par une seule entreprise d'assurance, soit par une ou plusieurs entreprises d'assurance présentant, sous la forme d'un groupement de coassurance comportant une solidarité financière entre ses membres, conjointement leur candidature.

Une même entreprise d'assurance ne peut présenter plusieurs fois sa candidature soit seule, soit au travers du groupe auquel elle appartient, soit, enfin dans le cadre d'un groupement de coassurance auquel elle appartient ou encore dans le cadre de plusieurs groupements de coassurance.

### **Article 13**

Les membres de la CPN, de la sous-commission prévoyance, le ou les actuaires conseils ainsi que le ou les experts mentionnés à l'article 10, sont soumis à une obligation de confidentialité. Cette obligation comprend le secret professionnel concernant certaines des informations qui peuvent être communiquées par les entreprises d'assurance candidates et l'obligation de discrétion concernant l'ensemble des informations communiquées par les entreprises d'assurance candidates et les éléments d'appréciation présentés par le ou les actuaires conseils.

### **Article 14**

La CPN se prononce, au plus tard, le 12 octobre 2011.

Elle se prononce sur la base du rapport de la sous-commission prévoyance, de la ou des auditions du ou des actuaires conseils qu'elle a nommés et prend notamment en considération les exigences propres à l'équilibre technique et financier des régimes sur une période d'au moins 3 ans. Tout au long de la procédure, la CPN veille au respect de l'égalité entre les candidats, notamment entre la ou les entreprises d'assurance qui mettent actuellement en œuvre les régimes de prévoyance de la branche et la ou les autres entreprises d'assurance candidates.

La ou les entreprises d'assurance chargées d'assurer les présents régimes de prévoyance sont choisies par la voie d'un avenant à la convention collective susvisée conclu conformément aux dispositions du titre III du livre II du code du travail.

Lorsqu'elle délibère sur le choix de la ou des entreprises d'assurance chargées de mettre en œuvre chacun des deux régimes de prévoyance de la branche, seuls peuvent être présents à cette délibération de la CPN les représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés de la branche à l'exclusion de toute autre personne, y compris le ou les actuaires conseils ou experts. Les dispositions du présent alinéa ne sont pas applicables à l'inspecteur du travail qui préside les séances de la CPN réunie en commission mixte.

### **Article 15**

La ou les entreprises d'assurance choisies par la CPN sont désignées pour une durée maximale de 5 années. 6 mois au plus tard avant l'expiration du délai pendant lequel elle sont désignées, la CPN se réunit afin de procéder au réexamen prévu par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, et soit se prononce sur la reconduction de la ou des entreprises d'assurance antérieurement désignées, soit décide d'organiser un nouvel appel d'offres. Lorsqu'elle reconduit la ou les entreprises d'assurance antérieurement désignées, la CPN fixe la durée de cette reconduction qui ne peut excéder 5 années.

### **Article 16**

La CPN informe, dans un délai de 15 jours suivant la date de la réunion au cours de laquelle elle a choisi la ou les entreprises d'assurance, chacune des entreprises d'assurance dont la candidature n'a pas été retenue ainsi que des raisons de ce rejet.

### **Article 17**

Les réunions de la CPN et de la sous-commission prévoyance relatives à la mise en œuvre du présent protocole d'accord donnent lieu à l'élaboration d'un relevé de décisions.

### **Article 18**

L'ensemble des pièces relatives au présent appel d'offres est conservé par la fédération des syndicats pharmaceutiques de France (FSPF), 13, rue Ballu, 75311, Paris Cedex 09.

### **Article 19**

Le présent protocole d'accord entre en vigueur à la date de sa signature.

Fait à Paris, le 18 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1996. – PHARMACIE D'OFFICINE**

AVENANT DU 19 MAI 2011  
MODIFIANT LA DÉNOMINATION DE **CQP** DANS LA CONVENTION  
NOR : *ASET1150911M*  
IDCC : 1996

Entre :

La FSPF ;

L'UNPF ;

L'USPO,

D'une part, et

La FNP FO ;

La FSS CFTC,

D'autre part,

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 modifiée et ses annexes, notamment son article 8 modifié par avenant du 1<sup>er</sup> avril 2009 étendu ;

Vu l'accord collectif national du 19 septembre 2007 étendu relatif aux certificats de qualification professionnelle dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine modifié en dernier lieu par avenant du 19 mai 2011,

afin de prendre en compte les modifications apportées par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la pharmacie d'officine au certificat de qualification professionnelle dermo-cosmétique pharmaceutique, par avenant du 19 mai 2011 à l'accord collectif national du 19 septembre 2007 susvisé, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes.

**Article 1<sup>er</sup>**

L'article 8 « Salaires » des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est modifié comme suit :

- aux 13<sup>e</sup> et 14<sup>e</sup> alinéas, les termes « de conseiller en dermatologie et cosmétique » sont remplacés par les termes « dermo-cosmétique pharmaceutique » ;
- au 15<sup>e</sup> alinéa, le mot « traitement » est remplacé par le mot « soins » et les termes « dans le domaine dermatologique et cosmétique » sont remplacés par les termes « dans le domaine dermo-cosmétique et d'hygiène corporelle ».

## **Article 2**

Le présent avenant prendra effet à compter du 19 mai 2011 et sera présenté à l'extension à la demande de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 19 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1996. – PHARMACIE D'OFFICINE**

**AVENANT DU 19 MAI 2011**  
**À L'ACCORD DU 19 SEPTEMBRE 2007 RELATIF AUX CQP**

NOR : ASET1150908M  
IDCC : 1996

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 modifiée et ses annexes ;

Vu l'accord collectif national du 19 septembre 2007 étendu relatif aux certificats de qualification professionnelle dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine modifié par avenant du 1<sup>er</sup> avril 2009 étendu,

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre du bilan relatif à l'application et au suivi de l'accord collectif national du 19 septembre 2007 susvisé, et au vu de l'avis donné, à cette occasion, par les membres de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la pharmacie d'officine, les parties signataires, conscientes de la nécessité de compléter et d'actualiser ledit accord, sont convenues des points suivants.

**Article 1<sup>er</sup>**

A l'annexe « Liste des certificats de qualification professionnelle en pharmacie d'officine » de l'accord collectif national du 19 septembre 2007 susvisé, les termes « de conseiller en dermatologie et cosmétique » sont remplacés par les termes « dermo-cosmétique pharmaceutique ».

**Article 2**

Le présent avenant prendra effet à compter du 19 mai 2011 et sera présenté à l'extension à la demande de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 19 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FSPF ;  
UNPF ;  
USPO.

**Syndicats de salariés :**

FNIC CGT ;

FNP FO ;

FSS CFTC.

Brochure n° 3228

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

---

**ACCORD DU 22 FÉVRIER 2011**  
**RELATIF À LA CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION**  
NOR : ASET1150913M  
IDCC : 637

**PRÉAMBULE**

A la demande des partenaires sociaux, les dispositions du présent accord viendront se substituer, dès sa date de signature, à l'accord de branche du 4 octobre 2010 portant création d'une commission paritaire de validation des accords d'entreprise.

Il a pour objet de préciser la mise en œuvre du délai de 4 mois suivant transmission des accords d'entreprise, prévu par l'article L. 2232-21 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail, dans sa rédaction entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010, les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical ont la faculté de négocier et de conclure des accords collectifs avec les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, avec les délégués du personnel, 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.

La validité des accords collectifs conclus dans ces conditions avec les élus du personnel, est subordonnée à leur validation par une commission paritaire de branche. Le présent accord fixe les conditions de fonctionnement de cette commission de validation.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Objet de la commission*

Une commission paritaire de validation de la récupération (CPVR) est instituée, dont le rôle exclusif est de valider ou non les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail.

Le champ de compétence professionnel et géographique de la CPNV est celui de la convention collective des industries de commerce de la récupération.

Ces accords conclus avec les élus du personnel ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

La commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.



## **Article 2**

### *Composition*

La CPVR, dont le siège se situe à : FEDEREC, 101, rue de Prony, 75017 Paris Cedex, est composée :

- d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'un nombre égal de représentants titulaires et suppléants des organisations professionnelles d'employeurs.

Les membres de la CPVR sont désignés par les organisations patronales et syndicales représentatives dans la branche. Un membre du collège patronal ne peut siéger pour l'examen d'un dossier concernant l'entreprise à laquelle il appartient.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en l'absence des représentants titulaires qu'ils remplacent.

## **Article 3**

### *Fonctionnement*

Lors de sa première réunion, l'un des collèges de la CPNV élit en son sein un président et un secrétaire.

Le mandat a une durée de 2 ans, avec permutation de cette fonction selon le principe de l'alternance paritaire.

La CPVR ne délibère valablement que si la moitié au moins de ses membres sont présents au sein de chaque collège. Si le quorum n'est pas atteint, la CPNV est à nouveau convoquée dans les 15 jours qui suivent ; lors de cette nouvelle réunion, elle se prononce à la majorité des membres présents de chaque collège.

Les pouvoirs ne sont pas admis, chaque membre empêché étant en mesure de se faire remplacer par son suppléant.

### **3.1. Secrétariat**

Les missions du secrétariat consistent à :

Le secrétaire convoque la CPVR, dirige les débats et signe le procès-verbal de ses réunions.

La convocation est adressée à chaque membre, au moins 15 jours à l'avance. La convocation est accompagnée d'une copie de l'ensemble des dossiers parvenus au secrétariat de la CPVR à cette date.

### **3.2. Réunions de la commission**

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

## **Article 4**

### *Saisine de la commission*

L'entreprise qui décide d'engager des négociations en informe le secrétariat de la CPVR. Ce dernier lui adresse sans délai :

- le texte du présent article 4 ;
- un formulaire de demande indiquant l'ensemble des informations exigées ;
- les coordonnées des organisations syndicales représentatives de la branche au plan national qui doivent être informées conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail.

L'employeur signataire de l'accord soumis à validation envoie au secrétariat de la CPVR, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception :

- les nom et adresse de l'entreprise, ainsi que la nature et l'adresse de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé ;
- un exemplaire de l'accord collectif soumis à validation, permettant l'identification des signataires ;
- une copie de l'information, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur aux organisations syndicales représentatives dans la branche, sur sa décision d'engager des négociations ;
- un document indiquant, à la date de signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail ;
- le double du formulaire Cerfa des procès-verbaux des dernières élections des représentants du personnel ayant précédé l'accord et, en outre, si ces représentants ont été élus au 2<sup>e</sup> tour, du procès-verbal de carence de candidatures au 1<sup>er</sup> tour.

Dès que le dossier est transmis, le secrétariat de la commission adresse par courrier ou par messagerie électronique à chacun des membres titulaires, préalablement à la date de réunion de la commission, une copie de l'ensemble des documents.

## Article 5

### *Décisions de la commission*

Pour chaque accord qui lui est soumis, la CPVR rend :

- soit une décision d'irrecevabilité, dans l'hypothèse où l'accord n'entre pas dans son champ de compétence professionnelle et/ou territoriale, ou si les conditions de saisine prévues à l'article 4 ne sont pas remplies, ou si le dossier ne comporte pas l'ensemble des pièces exigées ;
- soit une décision de validation, dans l'hypothèse où l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables ;
- soit une décision de rejet, dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables.

Conformément aux règles posées par l'article L. 2232-22 du code du travail, le contrôle de la commission ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord. La CPNV contrôle que l'accord qui lui est soumis n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La CPNV se prononce sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent la transmission du dossier ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

La validation est acquise lorsqu'une majorité en nombre de voix des membres présents s'est dégagée au sein du collège composé par les représentants des employeurs et au sein du collège composé par les représentants des organisations syndicales.

Lorsque la double majorité visée à l'alinéa précédent n'est pas réunie, la commission rejette la demande de validation.

La décision de la CPNV est consignée dans un procès-verbal dressé en séance. Ce procès-verbal mentionne la décision prise pour chaque demande. Il est approuvé par ses membres qui en reçoivent copie après sa signature par le secrétaire.

La décision explicite est notifiée dans un délai de 15 jours calendaires, à compter de la date de décision.

## **Article 6**

### *Dépôt des accords*

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

## **Article 7**

### *Entrée en vigueur*

Les dispositions de la présente délibération entrent en vigueur à compter de sa date de signature.

Fait à Paris, le 22 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FEDEREC.

#### **Syndicat de salariés :**

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

FNST CGT ;

FGMM CFDT DCA 59-62 ;

FGT SNED CFTC.

## ANNEXE

### COORDONNÉES DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES DANS LA BRANCHE

---

CFTC, 109, rue Cyprien-Quinet, 62220 Carvin ;

CFDT FGMM, 49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris ;

CFE-CGC, 5, rue La Bruyère, 75009 Paris ;

CGT, 34 rue Chappé, 59800 Lille ;

FO, 9, rue Baudouin, 75013 Paris.

Brochure n° 3106

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 18. – INDUSTRIE TEXTILE**

AVENANT N° 46 DU 15 MARS 2011  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2011

NOR : ASET1150917M

IDCC : 18

**Article 1<sup>er</sup>**

*Dispositions communes*

Le présent accord a pour objet de revaloriser dans l'industrie textile les barèmes de rémunérations minimales garanties et en conséquence les indemnités conventionnelles de chômage partiel. Les barèmes sont présentés en termes de minima mensuels. Les montants mensuels des rémunérations minimales garanties résultant du présent accord sont calculés sur une base de 152,25 heures (pour un horaire de 35 heures par semaine).

Les rémunérations minimales garanties visées ci-dessus s'entendent conformément à l'article 73 A c de la convention collective nationale. Toutefois, uniquement pour l'application du présent accord et par dérogation à la disposition fixée par l'article 73 A c 8°, les entreprises pourront intégrer dans les rémunérations minimales garanties des suppléments de valeur personnelle expressément notifiés comme tels.

Par ailleurs, dans le cadre du présent accord, il sera fait application des dispositions prévues par l'accord du 23 mars 1972 concernant les éléments de la rémunération liés aux rémunérations minimales garanties.

**Article 2**

*Révision des barèmes de rémunérations minimales garanties*

Les rémunérations minimales mensuelles garanties des ouvriers font l'objet des barèmes annexés ci-joints, applicables au 1<sup>er</sup> avril 2011.

**Article 3**

*Indemnisation conventionnelle du chômage partiel*

Les barèmes conventionnels de chômage partiel seront revalorisés sur la base des barèmes annexés au présent accord national.

**Article 4**

*Garantie collective au rendement*

La moyenne horaire des rémunérations par poste des ouvriers travaillant au rendement devra dépasser de 0,19 € l'heure les rémunérations minimales garanties ramenées à leur taux horaire (voir

sur le régime de cette garantie collective l'article 73 B, 1°, de la convention collective nationale de l'industrie textile).

Fait à Paris, le 15 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UIT.

**Syndicats de salariés :**

FS CFDT ;

FCMTE CFTC ;

FC CFE-CGC.

## ANNEXE

### **Barème des rémunérations minimales mensuelles garanties au 1<sup>er</sup> avril 2011**

*(En euros.)*

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MINIMALE MENSUELLE
120	1 383
125	1 383
131	1 388
138	1 388
145	1 394
152	1 394
160	1 401
170	1 401
180	1 408
190	1 408
200	1 419
210	1 424
220	1 429

Brochure n° 3106

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 18. – INDUSTRIE TEXTILE**

AVENANT N° 46 DU 15 MARS 2011  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2011

NOR : *ASET1150919M*  
IDCC : 18

Entre :

L'UIT,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

La FC CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les barèmes de rémunérations minimales mensuelles garanties concernant les ingénieurs et cadres confirmés figurent en annexe. Les date et conditions d'application sont les mêmes que celles retenues pour l'application de l'avenant « Ouvriers ».

Fait à Paris, le 15 mars 2011.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE

### **Barème des rémunérations minimales mensuelles garanties au 1<sup>er</sup> avril 2011**

*(En euros.)*

POSITION	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MINIMALE mensuelle
A. – Débutants	300	1 702
	330	1 831
	360	1 966
B. – Ingénieurs et cadres confirmés	400	2 143
	450	2 396
	500	2 670
	550	2 935
	600	3 201
	650	3 465
Position supérieure	(800)	4 263

Brochure n° 3106

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 18. – INDUSTRIE TEXTILE**

AVENANT N° 46 DU 15 MARS 2011  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2011

NOR : ASET1150918M  
IDCC : 18

Entre :

L'UIT,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

La FC CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Les barèmes de rémunérations minimales mensuelles garanties figurent en annexe.

**Article 2**

Les date et conditions d'application sont les mêmes que celles retenues pour l'application de l'avenant concernant le personnel ouvrier.

Fait à Paris, le 15 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des rémunérations minimales mensuelles garanties au 1<sup>er</sup> avril 2011

(En euros.)

COEFFICIENTS regroupés	RÉMUNÉRATION minimale mensuelle garantie
120	1 383
121 à 125	1 383
126 à 130	1 385
131 à 135	1 388
136 à 140	1 388
141 à 145	1 394
146 à 150	1 394
151 à 155	1 394
156 à 160	1 401
161 à 165	1 401
166 à 170	1 401
171 à 175	1 404
176 à 180	1 408
181 à 185	1 408
186 à 190	1 408
191 à 195	1 413
196 à 200	1 419
201 à 205	1 422
206 à 210	1 424
211 à 215	1 427
216 à 220	1 429
221 à 225	1 432
226 à 230	1 438
231 à 235	1 446
236 à 240	1 454
241 à 245	1 464
246 à 250	1 479
251 à 255	1 504
256 à 260	1 524
261 à 265	1 545

COEFFICIENTS regroupés	RÉMUNÉRATION minimale mensuelle garantie
266 à 270	1 567
271 à 275	1 589
276 à 280	1 610
281 à 285	1 632
286 à 290	1 653
291 à 295	1 681
296 à 300	1 702
301 à 305	1 723
306 à 310	1 745
311 à 315	1 767
316 à 320	1 790
321 à 325	1 811
326 à 330	1 831
331 à 335	1 856
336 à 340	1 876
341 à 345	1 901
346 à 350	1 921
351 à 355	1 944
356 à 360	1 966

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110280-000711

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---