

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2011/34 DU 17 SEPTEMBRE 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° 34.

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/34

### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Assistance (sociétés) :</b> adhésion par lettre du 30 juin 2011 de la FEC-FO à l'accord du 2 mai 2011 relatif à l'accompagnement d'une personne en fin de vie .....	4
<b>Assurance (inspection) :</b> accord du 27 avril 2011 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2011 .....	5
<b>Assurances (sociétés) :</b> accord du 27 avril 2011 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2011 .....	8
<b>Assurances (sociétés) :</b> accord du 27 avril 2011 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2011 .....	11
<b>Assurances (sociétés) :</b> accord du 27 avril 2011 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2011 .....	13
<b>Automobile (services) :</b> adhésion par lettre du 15 mars 2011 de la CGT Métal à l'accord du 26 janvier 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la mixité des emplois .....	15
<b>Automobile (services) :</b> avenant n° 61 du 5 juillet 2011 relatif aux salaires minimaux.....	16
<b>Bâtiment (Picardie [ETAM]) :</b> accord du 22 avril 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011 .....	19
<b>Bâtiment (Picardie [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) :</b> accord du 22 avril 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements .....	21
<b>Bâtiment (Picardie [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) :</b> accord du 22 avril 2011 relatif à la prime d'outillage .....	23
<b>Bâtiment (Picardie [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) :</b> accord du 22 avril 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011 .....	25
<b>Bâtiment et travaux publics (Martinique) :</b> accord du 12 juillet 2011 relatif aux salaires et à la prime de transport pour l'année 2011 .....	27
<b>Commerce de gros :</b> adhésion par lettre du 13 janvier 2011 de la CFDT construction et bois à l'accord du 14 décembre 1994 et à l'avenant n° 1 du 6 février 1995 relatif à la création de l'OPCA Intergros .....	29
<b>Dentaires (cabinets) :</b> adhésion par lettre du 20 décembre 2010 de la CFDT santé et services sociaux à l'accord du 16 mars 2007 relatif au développement et au financement du paritarisme .....	30

<b>Distribution directe</b> : avenant n° 20 du 24 juin 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011 .....	31
<b>Fruits et légumes (expédition et exportation)</b> : avenant n° 7 du 22 avril 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011 .....	33
<b>Hôtellerie, restauration et activités connexes</b> : accord du 10 janvier 2011 relatif à la formation professionnelle .....	37
<b>Immobilier</b> : avenant n° 51 du 21 juin 2011 portant modification à l'annexe II « Salaires » de la convention collective .....	70
<b>Lin (rouissage et teillage)</b> : avenant n° 23 du 9 mars 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011 .....	72
<b>Métallurgie</b> : accord du 1 <sup>er</sup> juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie .....	76
<b>Métallurgie (Aube)</b> : accord du 12 juillet 2011 relatif aux salaires minimaux et aux RMH pour l'année 2011 .....	133
<b>Métallurgie (Loir-et-Cher)</b> : adhésion par lettre du 21 décembre 2010 de la CFDT à la convention .....	136
<b>Métallurgie (Manche)</b> : avenant n° 32 du 6 juillet 2011 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2011 .....	137
<b>Métallurgie (Manche)</b> : avenant n° 33 du 22 juin 2011 portant modification de l'article 3 de l'avenant « Mensuels » .....	141
<b>Métallurgie (Oise)</b> : adhésion par lettre du 22 mars 2011 de la FGMM CFDT Picardie à l'avenant du 21 janvier 2011 relatif à l'actualisation de la convention .....	150
<b>Métallurgie (Rhône)</b> : adhésion par lettre du 28 juillet 2011 de la CFDT SYMETAL 69 à l'accord du 19 avril 2011 relatif à la prévoyance .....	151
<b>Métallurgie (Rhône)</b> : adhésion par lettre du 28 juillet 2011 de la CFDT SYMETAL 69 à l'accord du 19 avril 2011 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques .....	152
<b>Métallurgie (Sarthe)</b> : accord du 21 juillet 2011 relatif aux rémunérations annuelles effectives garanties et à la valeur du point pour l'année 2012 .....	153
<b>Plasturgie</b> : accord du 28 juin 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011 .....	160
<b>Remontées mécaniques</b> : avenant n° 51 du 12 avril 2011 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> avril 2011 .....	164
<b>Sociaux et socioculturels (centres)</b> : avenant n° 5-11 du 24 juin 2011 relatif aux salaires ...	171
<b>Transport aérien (personnel au sol)</b> : adhésion par lettre du 11 avril 2011 de la SNPL France ALPA à l'accord du 17 février 2011 relatif aux heures chômées .....	172
<b>Transports routiers</b> : adhésion par lettre du 30 décembre 2010 de la CFE-CGC SNATT aux accords des 28 mars 1997, 11 avril 1997, 2 avril 1998, 12 novembre 2009 .....	173
<b>Unédic, Assedic (institutions, assurance chômage)</b> : accord du 6 juillet 2011 relatif à la valeur du point et aux salaires .....	174
<b>Voyages et tourisme (agences [personnel])</b> : accord du 21 juin 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011 .....	175

Brochure n° 3279

Convention collective nationale  
IDCC : 1801. – **SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 30 JUIN 2011  
DE LA FEC-FO À L'ACCORD DU 2 MAI 2011 RELATIF À L'ACCOMPAGNEMENT  
D'UNE PERSONNE EN FIN DE VIE

NOR : ASET1151133M  
IDCC : 1801

Paris, le 30 juin 2011.

*La fédération des employés et cadres Force ouvrière, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, au  
SNSA, C/O Mutuaide Assistance, 8-14, rue des Frères-Lumières, 94366 Bry-sur-Marne.*

Madame,

Notre organisation, la FEC-FO, a l'honneur de vous informer qu'elle adhère à compter de ce jour à l'accord relatif à l'accompagnement d'une personne en fin de vie dans la branche assistance du 2 mai 2011.

Veillez agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués.

*Le secrétaire général.*

Brochure n° 3267

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1679. – INSPECTION D'ASSURANCE**

ACCORD DU 27 AVRIL 2011  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1151124M  
IDCC : 1679

Entre :

La FFSA,

D'une part, et

La FBA CFDT ;

La CFE-CGC assurances ;

Le SNIA CFE-CGC ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

Vu les articles 29, 30 et 31, premier tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 6 de l'accord du 19 décembre 2008 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Barème des rémunérations minimales annuelles*

1. Dans le cadre de l'article 31, premier tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite convention est fixé, à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2011, conformément au tableau joint au présent accord.

2. Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1<sup>o</sup> ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 29 et 30 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992.

3. Les dispositions ci-dessus ne concernent pas les inspecteurs qui ne sont plus en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

## **Article 2**

### *Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*

1. Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des RMA fixé au 1 de l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2. Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

## **Article 3**

### *Dispositions relatives aux départements d'outre-mer (DOM)*

Par dérogation à l'article 2 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992, les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre du présent accord, à appliquer le barème des RMA fixé par le 1 de l'article 1 ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances travaillant dans les DOM et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

Fait à Paris, le 27 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

INSPECTION D'ASSURANCE

---

**Rémunérations minimales annuelles au 1<sup>er</sup> janvier 2011**

*(En euros.)*

CLASSE	MONTANT
5	29 470
6	38 890
7	54 270

Brochure n° 3265

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1672. – SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

ACCORD DU 27 AVRIL 2011  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1151123M  
IDCC : 1672

Entre :

La FFSA ;

La GEMA,

D'une part, et

La FBA CFDT ;

Le SNAATAM CFE-CGC ;

Le SNCAPA CFE-CGC ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

Vu les articles 2, 31, 32 et 33 *a* de la convention collective nationale du 27 mai 1992,

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 6 de l'accord du 19 décembre 2008 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Barème des rémunérations minimales annuelles*

1. Dans le cadre de l'article 33 a) de la convention collective nationale du 27 mai 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite convention est fixé, à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2011, conformément au tableau joint au présent accord.

2. Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1<sup>o</sup> ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 31 et 32 de la convention collective nationale du 27 mai 1992.

3. Les dispositions ci-dessus ne concernent pas le personnel qui n'est plus en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

## **Article 2**

### *Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*

1. Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des RMA fixé au 1° de l'article 1 ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2. Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

## **Article 3**

### *Dispositions relatives aux départements d'outre-mer (DOM)*

Par dérogation à l'article 2 de la convention collective nationale du 27 mai 1992, les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre du présent accord, à appliquer le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances travaillant dans les Dom et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

Fait à Paris, le 27 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### **Rémunérations minimales annuelles au 1<sup>er</sup> janvier 2011**

*(En euros.)*

CLASSE	MONTANT
1	17 120
2	18 180
3	20 980
4	24 890
5	29 420
6	38 890
7	52 870

Convention collective nationale

IDCC : 438. – **ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES DES SERVICES  
EXTÉRIEURS DE PRODUCTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**  
**(13 novembre 1967)**

ACCORD DU 27 AVRIL 2011  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1151125M

IDCC : 438

Entre :

La FFSA,

D'une part, et

La FBA CFDT ;

La CFE-CGC assurances ;

Le SNCSA CFE-CGC ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

Vu l'article 14, alinéa 1<sup>er</sup>, de la convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 6 de l'accord du 19 décembre 2008 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Rémunération minimale annuelle*

1. La rémunération minimale annuelle des échelons intermédiaires prévue à l'article 14, alinéa 1<sup>er</sup>, de la convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967, est portée à 18 860 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

2. Cette majoration conduit à rappeler qu'il peut, naturellement, être exigé des échelons intermédiaires, notamment en application de l'article 3 de la convention collective, le respect d'obligations professionnelles en termes de minimum d'activité et de production.

3. Les dispositions ci-dessus ne concernent pas les échelons intermédiaires qui ne sont plus en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

## **Article 2**

### *Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*

1. Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération minimale annuelle fixée au 1 de l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2. Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 27 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 653. – PRODUCTEURS SALARIÉS DE BASE**  
**DES SERVICES EXTÉRIEURS DE PRODUCTION**  
**DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**  
**(27 mars 1972)**

---

ACCORD DU 27 AVRIL 2011  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES POUR L'ANNÉE 2011  
NOR : ASET1151126M  
IDCC : 653

---

Entre :

La FFSA,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

Le SNCSA CFE-CGC ;

La FBA CFDT ;

La CFE-CGC assurances,

D'autre part,

Vu l'article 14, alinéa 1<sup>er</sup>, de la convention collective de travail des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 6 de l'accord du 19 décembre 2008 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Rémunérations minimales annuelles*

1. La rémunération minimale annuelle des producteurs salariés de base prévue à l'article 14, alinéa 1<sup>er</sup>, de la convention collective de travail des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972, est portée à 17 120 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

2. Cette majoration conduit à rappeler qu'il peut, naturellement, être exigé des producteurs salariés de base, notamment en application de l'article 3 de la Convention collective, le respect d'obligations professionnelles en termes de minimum d'activité et de production.

3. Les dispositions ci-dessus ne concernent pas les producteurs salariés de base qui ne sont plus en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

## **Article 2**

### *Suppression des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes*

1. Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération minimale annuelle fixée au 1<sup>er</sup> de l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2. Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 27 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)**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 15 MARS 2011  
DE LA CGT MÉTAL À L'ACCORD DU 26 JANVIER 2011 RELATIF À L'ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET À LA MIXITÉ DES EMPLOIS

NOR : ASET1151136M  
IDCC : 1090

---

Montreuil, le 15 mars 2011.

*La fédération des travailleurs de la métallurgie CGT, case 433-263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur le directeur,

En application de l'article L. 2261-3 du code du travail, la fédération des travailleurs de la métallurgie CGT adhère à l'accord paritaire national, du 26 janvier 2011, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la mixité des emplois.

Veillez agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos salutations distinguées. Pour la fédération des travailleurs de la métallurgie CGT.

*Le secrétaire général.*

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° 61 DU 5 JUILLET 2011

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : ASET1151129M

IDCC : 1090

Entre :

La CNPA ;

La FFC ;

La FNAA ;

La FNCRM ;

L'UNIDEC ;

Les professionnels du pneu ;

La GNESA ;

Le SNCTA,

D'une part, et

La CSNVA ;

La FM CGC ;

La FGMM CFDT ;

La CFTC métallurgie ;

L'USM FO,

D'autre part,

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail ;

Vu les barèmes de salaires minima annexés à la convention collective, modifiés en dernier lieu par avenant n° 58 du 7 juillet 2010 ;

Considérant que l'ensemble des échelons de la grille des salaires minima doit être positionné au dessus du Smic,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les barèmes figurant au point 1 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective sont modifiés comme suit :

« Minima garantis pour 35 heures

*Ouvriers. – Employés*

*(En euros.)*

ÉCHELON	MG 35 HEURES
12	1 782
11	1 735
10	1 689
9	1 651
8	1 598
7	1 549
6	1 518
5	1 487
4	1 461
3	1 441
2	1 425
1	1 410

*Agents de maîtrise*

*(En euros.)*

ÉCHELON	MG 35 HEURES
25	2 258
24	2 138
23	2 019
22	1 902
21	1 840
20	1 782
19	1 734
18	1 687
17	1 640

*Cadres*

*(En euros.)*

NIVEAU Degré	MG 35 HEURES
V	4 753
IV C	4 277

NIVEAU Degré	MG 35 HEURES
IV B	4 038
IV A	3 801
III C	3 564
III B	3 326
III A	3 088
II C	2 851
II B	2 613
II A	2 375
I C	2 258
I B	2 138
I A	2 019

## **Article 2**

La valeur du point de formation-qualification visé à l'article 2.05 et figurant au point 2 de l'annexe « Salaire minima » de la convention collective, est portée à 3,05 €.

## **Article 3**

Le montant de l'indemnité de panier visée à l'article 1.10 d) 6 et 8, et figurant au point 3 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective, est porté à 5,38 €.

## **Article 4**

Il sera procédé au dépôt légal du présent accord, puis aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail.

## **Article 5**

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012, si l'arrêté d'extension qui le concerne est publié en 2011. Si l'arrêté d'extension était publié en 2012, l'accord entrerait en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel cet arrêté aurait été publié.

## **Article 6**

Les organisations soussignées conviennent de réexaminer le présent accord lors de la CPN de janvier 2012, dans le cas où le Smic mensuel applicable à partir de janvier 2012 serait supérieur à un ou plusieurs des minima garantis fixés par l'article 1<sup>er</sup>.

Fait à Suresnes, le 5 juillet 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

IDCC : 2609. – **ETAM**

ACCORD DU 22 AVRIL 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2011  
(PICARDIE)

NOR : ASET1151122M

IDCC : 2609

Entre :

La FFB Picardie ;

L'UR CAPEB Picardie ;

La fédération Nord des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'UR CFDT Picardie ;

L'UR FO Picardie ;

L'UR CFE-CGC Picardie ;

L'UR CFTC Picardie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Picardie est fixé comme suit.

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
A	1 418
B	1 511
C	1 607
D	1 746
E	1 916
F	2 188
G	2 433
H	2 558

### **Article 2**

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs à Paris 15<sup>e</sup> et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Picardie.

### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité.

Fait à Amiens, le 22 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : 1597. – **Ouvriers**  
**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

ACCORD DU 22 AVRIL 2011  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS  
(PICARDIE)

NOR : ASET1151120M  
IDCC : 1596, 1597

Entre :

La FFB de Picardie ;

La CAPEB de Picardie ;

La fédération Nord des SCOP BTP,

D'une part, et

L'UR CFDT Picardie ;

L'UR FO Picardie ;

L'UR CFTC Picardie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du titre VIII, chapitre I<sup>er</sup> des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendues par arrêtés ministériels du 8 février 1991 et du 12 février 1991), concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, d'autre part, les

organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Picardie.

## **Article 2**

Pour la région Picardie, les parties signataires du présent accord ont fixé, en application de l'article VIII-18 des conventions collectives nationales précitées, le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

*(En euros.)*

ZONE	INDEMNITÉ REPAS	INDEMNITÉ TRANSPORT	INDEMNITÉ TRAJET
1 (0 à 10 km)	9,50	1,33	1,33
2 (10 à 20 km)	9,50	3,99	2,66
3 (20 à 30 km)	9,50	6,65	3,99
4 (30 à 40 km)	9,50	9,31	5,32
5 (40 à 50 km)	9,50	11,97	6,65

## **Article 3**

Le présent barème des indemnités de petits déplacements entrera en application à compter du 1<sup>er</sup> avril 2011.

## **Article 4**

Conformément au code du travail, le présent accord, fait en 12 exemplaires, sera déposé auprès des services centraux du ministre du travail et remis au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Picardie.

## **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait à Amiens, le 22 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : 1597. – **Ouvriers**  
**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

ACCORD DU 22 AVRIL 2011  
RELATIF À LA PRIME D'OUTILLAGE  
(PICARDIE)  
NOR : ASET1151115M  
IDCC : 1596, 1597

Entre :

La FFB de Picardie ;

La fédération Nord des SCOP BTP ;

La CAPEB de Picardie,

D'une part, et

L'UR CFDT de Picardie ;

L'UR FO de Picardie ;

L'UR CFTC de Picardie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 1.3 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendues par arrêtés ministériels du 8 février 1991 et du 12 février 1991), concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 d'autre part, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé le montant de la prime d'outillage des ouvriers du bâtiment de la région Picardie.

## **Article 2**

En application de l'article 1.3 des conventions collectives nationales précitées ;

En application de l'article 32 de l'accord régional de Picardie du 1<sup>er</sup> août 1979, les parties signataires du présent accord ont fixé le montant de la prime d'outillage des ouvriers du bâtiment de Picardie comme indiqué ci-après :

1<sup>re</sup> catégorie : 6,48 € ;

2<sup>e</sup> catégorie : 12,96 € ;

3<sup>e</sup> catégorie : 19,44 €.

## **Article 3**

Le présent barème de prime d'outillage entrera en application à compter du 1<sup>er</sup> avril 2011.

## **Article 4**

Conformément au code du travail, le présent accord, fait en 12 exemplaires, sera adressé à la direction générale du travail (DGT) dépôt des accords collectifs à Paris 15<sup>e</sup> et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Picardie.

## **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité.

Fait à Amiens, le 22 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : 1597. – **Ouvriers**  
**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

ACCORD DU 22 AVRIL 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2011  
(PICARDIE)  
NOR : ASET1151118M  
IDCC : 1596, 1597

Entre :

La FFB de Picardie ;

La fédération Nord des SCOP BTP ;

La CAPEB de Picardie,

D'une part, et

L'UR FO de Picardie ;

L'UR CFDT de Picardie ;

L'UR CFTC de Picardie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendues par arrêtés ministériels du 8 février 1991 et du 12 février 1991), concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, d'autre part, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Picardie.

## Article 2

Pour la région Picardie, les parties signataires du présent accord ont fixé les barèmes des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Base : 151,67 heures (35 heures hebdomadaires).

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	TAUX HORAIRE
Niveau I Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 372,61	9,05
– position 2	170	1 404,46	9,26
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 445,42	9,53
Niveau III Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 513,67	9,98
– position 2	230	1 624,39	10,71
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 736,62	11,45
– position 2	270	1 853,41	12,22

## Article 3

Le présent barème des salaires minimaux entrera en application au 1<sup>er</sup> avril 2011, pour une durée de 12 mois minimum.

Les salaires réels seront librement débattus au sein des entreprises.

## Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord, fait en 12 exemplaires, sera adressé à la direction générale du travail (DGT) dépôt des accords collectifs à Paris 15<sup>e</sup> et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Picardie.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité.

Fait à Amiens, le 22 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 749. – BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**  
**(Martinique)**  
**(28 décembre 1973)**  
(Etendue par arrêté du 16 mars 1976,  
*Journal officiel* du 5 mai 1976)

**ACCORD DU 12 JUILLET 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES ET À LA PRIME DE TRANSPORT**  
**POUR L'ANNÉE 2011**  
NOR : ASET1151114M  
IDCC : 749

Entre :

Le CAPEB 972 Martinique ;

Le CNATP Martinique ;

Le SEBTPAM,

D'une part, et

La CSTM ;

La CGTM ;

La CGT-FO ;

La FTC CGTM-FSM,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Salaires*

Les salaires de la grille en vigueur sont revalorisés de 2,2 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011.

La nouvelle grille de salaires s'établit comme suit :

*(En euros.)*

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	SALAIRE HORAIRE
OM	9,29
OS2	9,56
OS3	9,87
OQ1	10,47
OQ2	11,18

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	SALAIRE HORAIRE
OQ3	12,15
OHQ	13,12
MOP	13,43
CE1	13,77
CE2	14,73

## **Article 2**

### *Prime de transport*

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011, la prime de transport est portée à 61,50 €.

## **Article 3**

Tout accord plus avantageux demeure acquis.

## **Article 4**

Les parties conviennent de se revoir à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2011, à l'initiative de la partie la plus diligente.

## **Article 5**

L'extension de cet accord sera demandée au ministre du travail.

(Suivent les signatures.)

**Accord collectif**  
**COMMERCE DE GROS**  
**(14 décembre 1994)**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 13 JANVIER 2011  
DE LA CFDT CONSTRUCTION ET BOIS À L'ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 1994  
ET À L'AVENANT N° 1 DU 6 FÉVRIER 1995 RELATIF À LA CRÉATION DE L'OPCA INTERGROS  
NOR : ASET1151141M

Paris, le 13 janvier 2011.

*La fédération nationale construction et bois CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris  
Cedex 19, à la direction régionale du travail, 39, quai André-Citroën, 75015 Paris.*

Madame, Monsieur,

La fédération nationale construction et bois CFDT vous informe de la décision d'adhérer à l'accord collectif du 14 décembre 1994 portant création de l'OPCA Intergros ainsi que son avenant n° 1 du 6 février 1995.

Cette information est transmise à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs au sein de l'OPCA Intergros.

Vous en souhaitant bonne réception, recevez, madame, monsieur, nos cordiales salutations.

*Le secrétaire national.*

Brochure n° 3255

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1619. – CABINETS DENTAIRES**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 20 DÉCEMBRE 2010  
DE LA CFDT SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX À L'ACCORD DU 16 MARS 2007  
RELATIF AU DÉVELOPPEMENT ET AU FINANCEMENT DU PARITARISME

NOR : ASET1151142M  
IDCC : 1619

Paris, le 20 décembre 2010.

*La CFDT santé et services sociaux, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, à la direction générale du travail, sous-direction des relations individuelles et collectives du travail, bureau des relations collectives du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Madame, Monsieur,

Par la présente et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 et suivant du code du travail, notre organisation CFDT santé sociaux déclare vouloir adhérer à l'accord de branche du 16 mars 2007 étendu par arrêté du 4 octobre 2007 concernant le développement du paritarisme et le financement de la négociation collective dans les cabinets dentaires libéraux.

Nous vous prions de bien vouloir agréer, madame, monsieur l'expression de nos salutations distinguées.

*Le secrétaire national.*

Brochure n° 3316

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2372. – DISTRIBUTION DIRECTE**

**AVENANT N° 20 DU 24 JUIN 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1151110M  
IDCC : 2372

Les partenaires sociaux se sont rencontrés en commission mixte paritaire pour mener les négociations annuelles obligatoires successivement les 1<sup>er</sup> et 7 décembre 2010 ainsi que les 13 et 26 janvier 2011, le 10 février, le 15 mars 2011, les 8 et 27 avril 2011, le 10 mai 2011 et le 16 juin 2011 et ont convenu des dispositions suivantes.

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

*Grille des minima applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2011*

La grille des salaires minima applicables au 1<sup>er</sup> juillet 2011 est la suivante :

*(En euros.)*

NIVEAU de classification	VALEUR au 1 <sup>er</sup> janvier 2010	VALEUR au 1 <sup>er</sup> juillet 2011
1.1	1 343,77	1 392,30
1.2	1 424,00	1 473,00
1.3	1 458,00	1 513,00
2.1	1 478,00	1 541,00
2.2	1 518,00	1 597,00
2.3	1 558,00	1 630,00
3.1	1 718,00	1 800,00
3.2	1 928,00	2 000,00
3.3	2 268,00	2 360,00
4	2 958,00	3 100,00

**Article 2**

*Dépôt*

Le présent accord est déposé par l'organisation professionnelle des employeurs de la distribution directe, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail et fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 24 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

SDD.

**Syndicats de salariés :**

F3C CFDT ;

CGT ;

SNPEP FO ;

FPT CFTC ;

SNCTPP CGC.

Brochure n° 3233

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1405. – EXPÉDITION ET EXPORTATION  
DE FRUITS ET LÉGUMES**

---

**AVENANT N° 7 DU 22 AVRIL 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1151106M

IDCC : 1405

Entre :

Le SFPAE,

D'une part, et

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application de l'accord*

Entrent dans le champ d'application du présent avenant les entreprises relevant de l'annexe particulière du 7 février 1995 « Légumes frais prêts à l'emploi » de la convention collective nationale de l'expédition et l'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985 étendue par arrêté du 24 avril 1986.

**Article 2**

*Clause de révision*

Pour le cas où le Smic au cours de l'année 2011 deviendrait supérieur au minimum conventionnel du niveau I, échelon 1, les partenaires sociaux conviennent de se réunir dans un délai de 2 mois, afin de prendre en compte la dite évolution au sein de la grille salariale conventionnelle.

**Article 3**

Le présent accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2011.

**Article 4**

*Dépôt*

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties, et dépôt dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 22 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Grille des minima conventionnels

4<sup>e</sup> Gamme  
Légumes frais prêts à l'emploi

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL au 1 <sup>er</sup> mai 2011	SALAIRE ANNUEL au 1 <sup>er</sup> mai 2011
I	1	1 368	
	2	1 369	
	3	1 371	
II	1	1 376	
	2	1 387	
	3	1 392	
III	1	1 402	
	2	1 413	
	3	1 423	
IV	1	1 440	
	2	1 455	
	3	1 460	
V	1	1 508	
	2	1 534	
	3	1 566	
VI	1		21 132
	2		22 389
	3		23 714
VII	1		24 201
	2		25 742
	3		27 500
VIII	1		28 344
	2		30 217
	3		32 564
IX	1		34 717
	2		37 910

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL au 1 <sup>er</sup> mai 2011	SALAIRE ANNUEL au 1 <sup>er</sup> mai 2011
X	1		40 836
	2		49 783
XI	1		58 046
	2		67 193

Du niveau I, échelon 1 au niveau V, échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement.

Du niveau VI, échelon 1 au niveau XI, échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total du salaire brut perçu par le salarié pendant l'année au minimum conventionnel. Ce calcul s'effectue *pro rata temporis* en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence non assimilée au temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification dans l'année.

**Accord professionnel**  
**HÔTELLERIE, RESTAURATION ET ACTIVITÉS CONNEXES**

ACCORD DU 10 JANVIER 2011  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET115117M

**PRÉAMBULE**

Le présent accord est conclu en application des articles L. 2241-6 et R. 2241-9 du code du travail, tel qu'ils résultent des lois n° 91-1405 du 31 décembre 1991, n° 2004-391 du 4 mai 2004, et n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 portant réforme de la formation professionnelle continue ainsi que de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 « sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels » complétant l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Ces textes font obligation aux organisations professionnelles et syndicales liées par un accord professionnel, de se réunir au moins une fois tous les 3 ans, pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Dans le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs, ci-après désigné « secteur », les partenaires sociaux ont conclu un accord sur « les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle », dès 1985 pour l'industrie hôtelière et la restauration collective. Ces accords, modifiés respectivement en 1992 et 1994, ont été actualisés dans un accord collectif national commun et élargi le 27 mars 2007.

Parallèlement, désireux d'affirmer leur attachement à l'apprentissage, – filière privilégiée d'entrée dans les métiers du secteur parce que conjuguant un public dont c'est « le 1<sup>er</sup> choix » d'accès à l'emploi par la formation et une pédagogie qui donne sa place au rôle éducatif de l'entreprise dans les « savoirs » professionnels –, les partenaires sociaux ont conclu, le 14 décembre 1994, un accord sur « l'apprentissage dans l'industrie hôtelière ».

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de l'ensemble de ces textes.

Comme le souligne l'étude prospective « quel avenir pour les métiers du secteur HCR ? » réalisée en 2009 par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs, le secteur représente une activité de main d'œuvre qui assure la satisfaction des besoins des individus hors de leur domicile : héberger, nourrir, mais aussi détendre ou divertir et qui répond aux souhaits des individus comme des collectivités.

L'une de ses caractéristiques principales est la diversité qui s'exprime à travers les natures et les gammes de prestations, la taille et la localisation des établissements que ce soit dans un cadre professionnel ou de tourisme et loisirs.

Les parties signataires entendent prendre en compte la diversité des publics et des situations de travail dans une politique de formation professionnelle qui doit être un outil au service de la recherche de la qualité et de l'excellence.

Elles rappellent que le secteur est constitué par plusieurs activités :

- la restauration commerciale ;
- la restauration collective ;
- l'hôtellerie ;
- les cafés, les brasseries, le monde de la nuit ;
- les traiteurs et organisateurs de réception ;
- la thalassothérapie ;
- les casinos ;
- les bowlings.

Ces activités sont identifiées dans 3 conventions collectives nationales. A la signature du présent accord, il s'agit des conventions collectives des « Hôtels – Cafés – Restaurants », du « personnel des entreprises de restauration de collectivités » et des casinos.

Le secteur dispose d'atouts non négligeables tels une offre diversifiée, une bonne irrigation du territoire, une activité qui ne peut se délocaliser, ni être remplacée par aucune autre, un emploi en progression constante et une création d'entreprises forte.

De plus, les activités qui le composent offrent des emplois transversaux (de nombreuses passerelles existent d'une branche à une autre, engendrant une mobilité naturelle des salariés et favorisant le développement de parcours professionnels et une fluidité du marché du travail) et requièrent des compétences qui sont transférables tant à l'intérieur qu'en dehors du secteur.

Pour autant, il est confronté, à un bouleversement du paysage des métiers et à une évolution des compétences requises qui s'articulent autour :

- d'emplois qui ne sont plus uniquement centrés sur les techniques de production ou de service, mais mobilisent des compétences transversales d'animation, de gestion, de relations humaines, commerciales, de marketing ...) ;
- du développement d'activités multiples se traduisant par un besoin encore accru de pluri compétences à côté d'emplois spécialisés ;
- d'une forte mobilité liée à l'évolution du contexte économique, à l'activité et à la taille des établissements, ou à la promotion des salariés.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux du secteur, prenant acte du rôle déterminant du dialogue social, marquent leur volonté de poursuivre une politique active de formation.

Dans ce cadre, ils s'engagent à œuvrer pour la mise en cohérence des objectifs et priorités visés par le présent accord ainsi que de l'ensemble des dispositifs et moyens, en mobilisant, notamment, les structures nationales professionnelles du secteur :

- les commissions paritaires nationales de l'emploi de l'industrie hôtelière et des casinos ;
- le FAFIH – OPCA de l'industrie hôtelière et des activités de loisirs ;
- l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs, auquel est rattaché le service certificateur : l'ADEFIH.

#### Champ d'application

Les dispositions du présent accord visent les entreprises de la métropole, ainsi que celles des départements d'outre-mer, exerçant une ou plusieurs activités figurant en annexe I.

La complexité des dispositifs, conjuguée à la multiplication des sources d'information rend difficile l'identification des besoins en matière de formation et l'appétence pour la formation.

Ce constat prend un relief particulier dans le secteur qui connaît, traditionnellement, une forte mobilité interne et externe des salariés et est composé en large majorité de TPE et comprend une population dont la problématique est liée à son statut : les saisonniers.

C'est pourquoi, le FAFIH finance des campagnes de communication d'envergure sur les métiers et les enjeux de la formation.

Par ailleurs, dans le cadre de l'individualisation de la formation qui a pris corps avec le DIF et la VAE, mais aussi tenant compte des difficultés d'accès à la formation des TPE ou des saisonniers, le FAFIH met en place des mesures de simplification des modalités de mises en œuvre des formations (plateforme téléphonique, site internet dédié contribuant à la facilitation des démarches, réseau de communication, partenariats...).

Au-delà de l'information, les partenaires sociaux du secteur sont, eux aussi, convaincus que l'orientation est un facteur de sécurisation des parcours professionnels.

Ils considèrent que ces vecteurs sont efficaces dès lors qu'ils sont conjugués avec une proximité de services, un rassemblement de moyens et une participation active des entreprises et des salariés.

Ils préconisent le développement des mesures ci-après.

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

#### *Passeport orientation et formation*

Tout salarié qui le souhaite doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, qu'elles soient acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de son expérience professionnelle.

Pour ce faire, l'entreprise aide le salarié qui en fait la demande à constituer son passeport orientation formation. Celui-ci est un document personnel, à l'initiative du salarié qui en garde la responsabilité d'utilisation en le complétant par les différentes formations qu'il suivra dans le cadre de l'entreprise. Il recense, notamment :

- les diplômes et les titres préparés ou obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification professionnelle, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation tout au long de la vie ;
- le ou les emplois tenus dans une même ou plusieurs entreprises dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- les actions de formation prescrites par Pôle emploi ;
- éventuellement, dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

Les signataires encouragent les branches et les entreprises à proposer, par accord, des informations complémentaires que le salarié peut faire figurer dans son passeport formation. Cet accord peut

également définir les modalités de diffusion et de promotion du passeport formation auprès des salariés.

Le passeport orientation et formation peut être établi sur la base du modèle élaboré et mis à jour par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels -FPSPP- ou être inspiré du *curriculum vitae* européen « Curriculum vitae europass » <sup>(\*)</sup> (disponible sur Internet et joint en annexe au présent accord).

Toutefois, l'utilisation du « passeport professionnel » élaboré par la CPNE-IH est encouragée.

## **Article 2**

### *Entretien professionnel*

Les signataires s'associent aux dispositions arrêtées par les partenaires sociaux interprofessionnels dans l'avenant du 8 juillet 2004 à l'ANI du 5 décembre 2003 relatives à l'entretien professionnel.

L'entretien professionnel se déroule tous les 2 ans. Il permet à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et d'élaborer un projet professionnel à partir de ses souhaits et aptitudes, mais également en fonction des perspectives d'évolution de l'entreprise ou du marché de l'emploi. Il peut être réalisé lors de l'entretien d'activité.

Il est également l'occasion de faire le point sur les formations réalisées au cours des deux dernières années.

Cet entretien relève de l'initiative de l'entreprise ou de la demande du salarié, selon des modalités fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, par le chef d'entreprise après consultation des institutions représentatives du personnel, quand elles existent. Il se déroule pendant le temps de travail du salarié.

L'entretien professionnel est conduit soit par l'employeur, soit par un responsable hiérarchique sur délégation de l'employeur.

Le salarié est informé de la date de l'entretien au moins deux semaines avant son déroulement. L'entreprise fait en sorte que le salarié dispose d'éléments d'information suffisants sur l'objectif, le contenu et les modalités de suivi de l'entretien et bénéficie du temps nécessaire à la préparation de cet entretien.

L'entretien professionnel se traduit par un écrit remis au salarié.

Les parties signataires préconisent la mise en place d'une formation à l'entretien individuel en faveur de chacune des parties.

Afin de sensibiliser les entreprises et faciliter l'organisation de cette formation, ce thème figure parmi les priorités du secteur au titre d'actions collectives déployées en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés par le FAFIH.

Afin de faciliter la mise en place de l'entretien individuel, les parties signataires souhaitent qu'un outil ressource (support de l'entretien) soit mis à la disposition des petites entreprises. Pour ce faire, les CPNE se rapprocheront de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications du secteur.

## **Article 3**

### *Bilan de compétences*

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à chaque salarié de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ou d'orientation suite à une inaptitude professionnelle.

Lors du bilan de compétences, le salarié procède à l'analyse de ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que de ses aptitudes et motivations.

---

(\*) [www.europass.cedefop.europa.eu](http://www.europass.cedefop.europa.eu)

Un bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou d'un droit individuel à la formation ainsi qu'à l'initiative du salarié dans le cadre d'une démarche individuelle, pendant ou en dehors du temps de travail, identifiée alors, sous la forme d'un congé de bilan de compétence.

## CHAPITRE II

### NATURE DES ACTIONS DE FORMATION, ORDRE DE PRIORITÉ ET MOYENS DÉPLOYÉS

#### Article 4

##### *Grandes orientations*

Le secteur connaît traditionnellement une forte mobilité des salariés tant à l'intérieur qu'à l'extérieur. Les passerelles qui existent entre les branches du secteur favorisent les parcours professionnels grâce à cette mobilité.

Par ailleurs, un certain nombre de départs rapides hors secteur et hors métiers sont observés. Ces départs concernent, entre autres, des personnes de tous niveaux de formation qui, après avoir bénéficié d'une première insertion professionnelle souhaitent donner une nouvelle orientation à leur carrière.

Face à ce constat, la profession a des défis majeurs à relever, principalement :

- montrer l'attractivité des métiers ;
- insérer durablement les nouveaux salariés et les faire évoluer ;
- fidéliser les salariés en place ;
- adapter la formation aux mutations de l'environnement des entreprises ;
- transmettre les savoirs.

Il s'agit aussi de favoriser une bonne articulation entre formation première – apprentissage et insertion en alternance – et formation continue pour permettre le développement de parcours professionnels des salariés au sein des branches.

Pour ce faire, les structures paritaires dont le secteur s'est doté sont des interlocuteurs incontournables de consultation pour les différentes institutions en charge de l'investissement, du fonctionnement, des programmes et des validations, tant au niveau national dans le cadre de leur participation aux commissions consultatives du ministère du travail et du ministère de l'éducation nationale qu'au niveau régional pour ce qui est des contrats d'objectifs territoriaux.

Dans ce contexte général, les parties signataires considèrent comme prioritaires, les actions de formation qui permettent :

- aux salariés :
- de s'adapter, évoluer et développer leurs compétences, grâce au plan de formation de l'entreprise ;
- d'optimiser leur maintien dans l'emploi par la période de professionnalisation ;
- d'être acteur de leur évolution professionnelle, notamment grâce au droit individuel à la formation (DIF) et au congé individuel de formation (CIF) ;
- aux entrants :
- de s'insérer ou se réinsérer dans les métiers du secteur par la qualification professionnelle dans le cadre de la formation en alternance.

#### Article 5

##### *Développement de partenariats*

Les partenariats sont un axe fort de la politique du secteur. Construits tant au niveau national qu'au niveau régional et local, ayant pour objet de coordonner différents modes d'intervention tout en préservant les prérogatives de chacun, ils offrent, outre des financements complémentaires, les

conditions d'une simplification de l'accès à la formation et permettent de répondre aux besoins des personnes, quel que soit leur statut, tout au long de leur vie professionnelle.

Les partenariats s'établissent soit :

- à l'initiative du FAFIH ;
- à l'initiative conjointe des CPNE, du FAFIH ou d'une instance institutionnelle ;
- à une réponse à un appel à projet.

Dans ce sens, les parties signataires, réunies au sein du FAFIH, ont conclu, ou sont sur le point de conclure, différentes conventions nationales à déclinaison régionale, avec :

- le ministère du travail pour l'ADEC (action de développement des emplois et compétences) ;
- le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- Pôle emploi ;
- la direction du tourisme ;
- les conseils régionaux (dans le cadre de contrats d'objectifs territoriaux COT) ;
- l'association nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) ;
- l'association de gestion des fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) ;
- la coordination nationale des missions locales ;
- la coordination des maisons de saisonniers.

Ces partenariats ont pour objectif de faire converger les financements vers les publics en déficit de formation, de cofinancer les actions de l'OPCA FAFIH et de simplifier l'accès à la formation. Ils font l'objet d'une évaluation à l'issue de leur réalisation.

## **Article 6**

### *Mise en place de réseaux de qualité*

Les partenaires sociaux ont souhaité que le FAFIH s'inscrive dans une démarche de qualité et, qu'à ce titre, il construise des partenariats avec les différents acteurs de la formation professionnelle afin de garantir les orientations prises.

A la signature du présent accord, plusieurs réseaux de qualité sont mis en place :

- organismes de formation signataires de la charte de partenariat ;
- CFA partenaires ;
- organismes de formation accrédités pour préparer les CQP ;
- formateurs labellisés en vue de la formation des tuteurs en entreprise ;
- tuteurs accrédités ;
- accompagnateurs VAE-CQP ;
- « ambassadeurs des métiers ».

## **CHAPITRE III**

### **MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET QUALIFICATION OU REQUALIFICATION DES SALARIÉS**

Les signataires observent que, depuis la loi du 4 mai 2004, complétée par la loi du 29 novembre 2009, l'accès des salariés à la formation a été modifié en profondeur et s'est élargi.

Celui-ci s'opère à l'initiative :

- de l'employeur, dans le cadre du plan de formation et de la période de professionnalisation ;
- du salarié, dans le cadre du congé de formation (congé individuel de formation CIF, congé de bilan de compétences, congé de validation des acquis de l'expérience VAE) ;
- du salarié, en accord avec son employeur, dans le cadre du droit individuel à la formation DIF.

Ils rappellent les éléments de définition d'une action de formation devant être respectés pour que celle-ci soit financée sur les fonds de la formation professionnelle continue.

## Article 7

### *Actions du plan de formation*

Le plan de formation constitue un des moyens d'accès des salariés à la formation, à l'initiative de l'entreprise. Il comprend, au principal, les actions de formation correspondant aux besoins de l'entreprise et aux évolutions technologiques auxquelles elle doit faire face mais peut, également, prendre en compte les souhaits des salariés.

A ce titre, il participe au maintien dans l'emploi de salariés fragilisés par un déficit de formation ou une formation initiale insuffisante.

C'est pourquoi les parties signataires du présent accord invitent les entreprises à établir des plans de formation qui devraient porter une attention particulière aux salariés qui, compte tenu de leur niveau de formation ou de leurs aptitudes, pourraient, à terme rencontrer des difficultés particulières d'adaptation à un nouvel emploi ou dans leur évolution professionnelle.

Le plan de formation distingue deux catégories d'actions de formation entraînant, pour chacune d'elles, des modalités différentes de mise en œuvre :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution de l'emploi ;
- les actions de développement des compétences.

Les parties signataires incitent les entreprises à mettre en place des politiques actives favorisant, dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), l'évolution professionnelle des salariés et l'élévation de leur qualification, par le biais de parcours professionnels.

Conscientes des contraintes des entreprises, elles préconisent l'organisation de formations autour de modules de courte durée, à partir d'un objectif préalablement déterminé qui, conjugués et associés, revêtent la forme d'une action de formation au sens de l'article L. 6353-1 du code du travail et s'inscrivent dans la construction de parcours professionnels.

Elles rappellent le rôle des institutions représentatives du personnel dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte, ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils ont accès.

Sont considérées comme prioritaires, au titre du plan de formation des entreprises du secteur les actions de formation relevant des domaines suivants :

- les techniques professionnelles liées aux évolutions des diverses activités et des compétences ;
- le service (qualité et professionnalisation) ;

Le cœur de l'activité du secteur est rattaché à l'accueil et à la prise en charge de la clientèle, ce qui induit une nécessaire capacité à communiquer avec le client ;

- les langues étrangères ;

Il convient, d'une part, de réorienter la préparation à la pratique des langues étrangères vers la capacité d'écoute et de compréhension qui caractérise majoritairement les situations professionnelles et, d'autre part, de privilégier, à durée équivalente, la pratique d'une seule langue étrangère, principalement l'anglais, plutôt que la sensibilisation à plusieurs langues mal maîtrisées.

Une durée minimum de 60 heures est préconisée lorsqu'il s'agit d'une initiation.

- la bureautique et la connaissance de l'utilisation des outils logiciels courants ;
- la pratique opérationnelle des ressources humaines (management RH) ;
- les techniques de vente, de commercialisation et de distribution ;
- la lutte contre l'illettrisme, l'alphabétisation, le français langue étrangère FLE.

## Article 8

### *Période de professionnalisation*

Ce dispositif a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée. Il est, également, ouvert aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion CUI à durée indéterminée ou déterminée.

Les signataires préconisent le développement de cette mesure qui permet aux salariés d'acquérir de nouvelles compétences et des qualifications adaptées aux besoins de l'entreprise, et partant, optimise leur employabilité.

#### 8.1. Eligibilité et recevabilité

La période de professionnalisation est accessible aux salariés de l'entreprise :

- dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, notamment ceux pour lesquels une pluri compétence est nécessaire, telle que l'utilisation de l'outil informatique, la maîtrise des techniques de commercialisation, le management d'équipe... ou toute autre formation répondant aux objectifs définis par les CPNE ;
- qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou sont âgés d'au moins 45 ans (sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an) et disposent d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou après un congé parental ;
- reconnus handicapés ;
- reconnus inaptes à leur poste de travail pour lesquels l'employeur est amené à proposer un reclassement ;
- victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- titulaires d'une pension d'invalidité ou d'une carte d'invalidité.

La période de professionnalisation est organisée sur la base d'une alternance entre des séquences de formation en organisme de formation dans ou hors de l'entreprise et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles dans l'entreprise.

La période de professionnalisation est recevable dès lors qu'elle présente une cohérence entre :

- le statut et les acquis du bénéficiaire ;
- l'objectif de professionnalisation ;
- le programme de formation et la durée de formation en organisme de formation ;
- l'emploi occupé dans l'entreprise durant la période ;
- l'activité, la structure et l'organisation de l'entreprise ;
- la qualification du tuteur.

#### 8.2. Objectifs de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a une double finalité :

D'une part, acquérir une qualification :

- soit enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) – diplôme ou titre ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN) de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP).

D'autre part, participer à une action de formation dont l'objectif est défini par les CPNE.

Ceux-ci sont de 3 ordres :

- le maintien dans l’emploi des salariés, lié à l’évolution des emplois et de l’activité économique ;
- l’évolution professionnelle du salarié, liée :
  - à l’amélioration des compétences ;
  - au développement de la pluri-compétence ;
  - à l’accession à un autre poste ou à un poste de niveau supérieur ;
- l’optimisation des techniques pour les professionnels en contact avec la clientèle.

Ces objectifs peuvent être complétés ou modifiés par décision des CPNE.

### 8.3. Durée de la formation de la période de professionnalisation

La durée de formation en organisme de formation, ou en service de formation structuré et identifié, est établie par le conseil d’administration du FAFIH. A la date de signature du présent accord, elle ne peut être inférieure à 80 heures ni supérieure à 840 heures.

Les éléments qui permettent d’apprécier le bien-fondé de la durée de formation sont :

- les acquis du bénéficiaire ;
- l’objectif de professionnalisation ;
- le programme de formation (en organisme de formation et en entreprise).

La durée de la période de professionnalisation varie selon la durée de la formation en organisme de formation. A la date de signature du présent accord la durée minimale de la période est de 3 mois ; elle est plafonnée à 24 mois pour les actions diplômantes et à 12 mois pour les autres actions de formation.

Ces dispositions, qui relèvent du pouvoir décisionnaire du FAFIH, dans le cadre de la gestion et du financement de la professionnalisation, peuvent être modifiées sur décision de son Conseil d’administration.

## CHAPITRE IV

### ETRE ACTEUR DE SON ÉVOLUTION TOUT AU LONG DE SA VIE PROFESSIONNELLE

#### **Article 9**

##### *Droit individuel à la formation DIF*

Le DIF, créé par la loi du 4 mai 2004, a été optimisé par la loi du 24 novembre 2009. Son accès est désormais portable, sous conditions, après que le contrat de travail a cessé.

#### 9.1. Information sur le DIF

Afin de faciliter l’accès au DIF, le FAFIH met en place à titre expérimental une plateforme téléphonique accessible et gratuite permettant d’apporter des premières réponses avant, le cas échéant, de rediriger la personne vers les services technique de l’OPCA.

De plus, des rendez-vous d’information sont organisés et une documentation pratique est adressée à l’ensemble des entreprises adhérentes au FAFIH (notamment les TPE) afin de les sensibiliser ainsi que les salariés sur ce dispositif.

#### 9.2. Conditions d’accès et mise en œuvre

Le DIF est ouvert à tout salarié titulaire d’un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée. Il relève de l’initiative du salarié, en accord avec son employeur.

La mise en œuvre du DIF dans le secteur est fixée dans les accords du 15 décembre 2004, du 7 février 2005 et du 31 octobre 2005. Les partenaires sociaux ont choisi de cibler prioritairement

les actions de formation se rapportant à l'activité professionnelle de l'entreprise et aux métiers du secteur.

Sont prioritaires au titre du DIF les actions qui ont pour objet de favoriser la promotion interne, l'acquisition, l'entretien et le perfectionnement des connaissances et la qualification professionnelle, notamment :

- les formations en langues en relation avec l'activité professionnelle ;
- les formations en bureautique, informatique et nouvelles technologies de l'information et de la communication<sup>(\*)</sup> ;
- les formations concernant les techniques liées à l'activité professionnelle (par « activité professionnelle » il convient de considérer l'activité de l'entreprise et les métiers du secteur) ;
- les formations en gestion pour professionnels ;
- les formations en management, techniques de communication ;
- les formations en comptabilité ;
- les formations transversales liées à l'activité de l'entreprise ;
- les formations au développement personnel à condition qu'elles soient explicitement rattachées à la fonction ;
- l'alphabétisation, les formations liées à la lutte contre l'illettrisme, le FLE, (acquisition d'un socle de compétences de base) ;
- le bilan de compétence ;
- la VAE (accompagnement, certification et formation).

### 9.3. Portabilité du DIF

Les parties signataires confirment les dispositions figurant à l'article 22 de l'avenant n° 2 à l'accord national professionnel du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, conclu le 22 juin 2010.

Elles rappellent que le paiement des sommes visées aux 1° et 2° de l'article L. 6323-18 du code du travail est imputé au titre de la section professionnalisation de l'OPCA FAFIH.

### Article 10

#### *Validation des acquis de l'expérience (VAE)*

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valider, au cours de sa vie professionnelle, les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'une certification, enregistrée au RNCP, à savoir : diplôme, titre ou CQP établi par les CPNE.

Pour faire valider son expérience, le salarié doit justifier d'activités exercées de façon continue ou non pendant une durée minimale de 3 ans en rapport avec la validation recherchée.

Elles confirment leur volonté de développer la VAE et demandent aux instances paritaires du secteur OPCA et CPNE de favoriser tout moyen d'information auprès des entreprises et des salariés sur ce dispositif.

D'ores et déjà, le FAFIH renforce son action pour favoriser l'accès à cette mesure.

Il finance l'accompagnement des parcours VAE, développe une information ciblée auprès des entreprises – relais privilégié de la communication des salariés –, simplifie les procédures d'accès à la qualification et met en place des moyens spécifiques :

- un réseau national d'accompagnateurs VAE-CQP labellisé par les CPNE ;

---

(\*) A l'exception des formations aux logiciels-progiciels liées à l'achat de matériel informatique qui ne sont pas considérées comme prioritaires.

- un service, l'ADEFIH, spécialisé dans la certification, l'accompagnement et l'animation du réseau ;
- des techniciens dédiés, développeurs de cette mesure ;
- une plateforme téléphonique expérimentale, accessible et gratuite, première étape d'une information qui peut, par la suite, être développée auprès des services techniques du FAFIH.

Enfin, les signataires favorisent la participation du salarié, professionnel des métiers du secteur aux jurys d'examen ou de VAE.

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE, une autorisation d'absence lui est accordée par l'employeur (sous réserve que la demande soit formulée dans les conditions visées à l'article D. 3142-5 du code du travail).

Les dépenses relatives aux frais de transport, d'hébergement et de restauration liées à la participation à un jury d'examen ou de VAE, notamment pour les CQP, sont prises en charge dans les conditions définies ci-après :

- pour les salariés d'entreprises mandatés par une organisation syndicale ou professionnelle, sur le plan de formation ;
- pour les salariés permanents d'une organisation syndicale ou professionnelle, sur le préciput.

## CHAPITRE V

### INSERTION PROFESSIONNELLE PAR LA QUALIFICATION EN ALTERNANCE

Conscientes que le ralentissement du renouvellement des générations risque de se traduire, à court terme, par un déficit global de qualifications et de compétences, et soucieuses d'infléchir le déficit récurrent de salariés dans le secteur, les parties signataires se donnent pour objectif de favoriser l'insertion et la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi, prioritairement par la formation en alternance dans le cadre de contrats d'apprentissage et de contrats de professionnalisation.

Les parties signataires :

- rappellent leur attachement à cette forme de pédagogie dont l'objectif est l'acquisition d'une qualification par la conjugaison d'une formation en entreprise sur une unité de travail et en organisme de formation ;
- conviennent de l'importance de la qualité de l'accueil et l'accompagnement dans l'entreprise, condition sine qua non pour assurer une intégration optimale et durable et favoriser le goût de l'évolution professionnelle ;
- soulignent que l'objectif professionnel visé et la durée de la formation doivent être adaptés au niveau général du candidat. Il convient d'éviter de conclure des contrats plus longs qu'il n'est utile mais, en revanche, il faut laisser la possibilité de renforcer le temps consacré à une mise à niveau générale, sociale et comportementale si elle s'avère nécessaire et indispensable.

Dans ce sens, il y a lieu de privilégier les formations courtes qui pourront trouver un prolongement ultérieur tout au long de la vie professionnelle dans le secteur.

Elles se déclarent favorables à toutes les initiatives qui permettront, dans le cadre du secteur et au travers d'une gestion paritaire, d'accroître la cohérence et l'efficacité des actions engagées dans chacun des dispositifs de l'apprentissage et de la professionnalisation.

Elles favorisent les diplômes de la filière professionnelle et réaffirment la priorité donnée aux certifications du secteur, les CQP.

Compte tenu de la structure des emplois du secteur, outre les CQP, les diplômes des filières CAP, BP, MC sont privilégiés. Les bac Pro, BTS, licences professionnelles, masters ont toute leur place dès lors que l'entreprise offre un emploi correspondant.

## Article 11

### *Priorité*

#### Certifications de qualification professionnelle CQP

Considérant que :

- les branches, composées d’une large majorité de TPE, sont confrontées à des difficultés récurrentes de recrutement dans les métiers de base et sont exposées aux effets d’un important « turn over » ;
- l’individualisation des formations est une des conditions de la réussite tant du maintien dans l’emploi que de l’insertion ou de la réinsertion,

la profession s’est dotée de CQP, formations certifiantes élaborées par des professionnels, pour des professionnels et qui permettent une insertion professionnelle optimisée et réussie grâce à une adéquation entre qualification professionnelle et emploi.

Nonobstant leur objectif premier d’employabilité immédiate pour le bénéficiaire, les CQP ouvrent la possibilité de s’inscrire dans un véritable parcours professionnel.

Ainsi, les CQP peuvent être préparés dans le cadre d’un contrat de professionnalisation, d’une période de professionnalisation, de la VAE, de stages qualifiants, ou de tout autre dispositif de formation.

Les CQP s’appuient sur un référentiel d’activité qui permet d’analyser les situations de travail et d’en déduire les connaissances et compétences nécessaires ainsi que sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d’évaluation des acquis par un jury composé de professionnels du CQP préparé.

Soucieuses de conférer aux certificats du secteur une meilleure reconnaissance nationale, les CPNE font procéder systématiquement à l’enregistrement des CQP au RNCP.

Les parties signataires souhaitent que les reconnaissances issues de cet enregistrement puissent être considérées dans chacune des branches.

La liste des CQP créés par les CPNE, à la date de signature du présent accord, figure en annexe. Celle actualisée des CQP enregistrés au RNCP est disponible auprès des CPNE et consultable sur [www.adejih.org](http://www.adejih.org).

#### 11.1. Valorisation des CQP

Une modulation du financement des coûts des formations valorisant les actions préparant à un CQP dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation est mise en place par le conseil d’administration du FAFIH.

#### 11.2. Recape, premier niveau de certification du secteur

La Recape est plus particulièrement adaptée aux personnes en difficulté d’insertion professionnelle et sociale. Celles-ci ont accès, dans le cadre de cette certification, à un parcours de formation personnalisé, afin de privilégier une insertion rapide.

Le plus souvent, elle s’adresse à un public jeune, sans qualification, ne disposant pas de connaissances techniques préalables et souhaitant intégrer rapidement la vie professionnelle.

Elle a alors pour objet d’identifier les aptitudes et les motivations d’un jeune, de lui permettre de découvrir le secteur professionnel et ses métiers, d’élaborer les contours d’un projet professionnel et de réaliser les gestes de base dans une spécialité choisie ou un métier polyvalent.

Elle permet d’aboutir à une validation portant sur des emplois/métiers du secteur, dépourvus de validation appropriée et conformes à la réglementation.

Ainsi, la Recape peut être obtenue à l'issue d'un contrat de professionnalisation dont la durée a été fixée à 6 mois par la CPNE-IH. Cependant, la profession souhaitant faire de la Recape le premier jalon d'une trajectoire professionnelle qualifiante, celle-ci peut être associée, sous certaines conditions, à un second contrat visant un CQP de niveau supérieur.

Par ailleurs, pour faire l'objet d'un financement par le FAFIH, les stages de pré qualification ou de préparation opérationnelle à l'emploi doivent avoir pour objectif la préparation d'une Recape.

## **Article 12**

### *Tradition : l'apprentissage*

L'apprentissage est une filière privilégiée d'entrée dans le secteur.

Les parties signataires sont décidées à promouvoir et à encadrer toute action cohérente avec les objectifs de la profession en matière d'apprentissage.

En particulier, elles s'engagent à participer aux actions d'informations et d'orientations susceptibles d'accroître le nombre de candidats à l'entrée en apprentissage dans les métiers du secteur.

Elles réaffirment la place prépondérante de l'entreprise pour dispenser l'éducation et la culture professionnelle. L'apprentissage est une démarche pédagogique qui s'articule étroitement autour de l'apprenti dans un partenariat entreprise/centre de formation d'apprentis/parents ; la qualité et la continuité de ce partenariat conditionnent l'efficacité de la formation dispensée au jeune, notamment au travers des relations entre maîtres d'apprentissage, tuteurs et formateurs de CFA.

Soucieux de permettre une insertion professionnelle et sociale efficace des jeunes dans le secteur, et plus généralement dans la vie active, et de favoriser la réalisation d'itinéraires professionnels par la promotion intra entreprises et inter entreprises dans les branches professionnelles, les signataires retiennent, comme priorité pour l'apprentissage, la préparation :

- aux certificats d'aptitude professionnelle, brevets professionnels, mentions complémentaires, certificats de qualification professionnelle préparant aux métiers du secteur ;
- aux bac professionnels, BTS, licences professionnelles..., lorsque l'entreprise offre des emplois correspondants.

Les parties signataires souhaitent par ailleurs que la durée moyenne minimum de la formation en CFA soit portée à une durée comprise entre 450 heures et 624 heures par an pendant la durée du contrat, celle-ci n'étant pas exclusive, en tant que de besoin, d'une durée supérieure, lorsque l'objectif de la qualification préparée le requiert (BTS, par exemple).

Dans la perspective d'une insertion professionnelle réussie dans l'entreprise, les parties signataires recommandent aux employeurs, en liaison avec le maître d'apprentissage, d'accorder une attention particulière à l'accueil, à l'accompagnement et au suivi de l'apprenti dans l'entreprise et considèrent comme nécessaire que les maîtres d'apprentissage bénéficient d'une formation afin de faciliter l'exercice de leur mission.

Les parties signataires préconisent que le titulaire d'un contrat d'apprentissage bénéficie d'une priorité d'embauche si le diplôme est obtenu par l'apprenti.

Enfin, elles accompagnent le FAFIH dans ses missions en qualité d'OCTA.

#### **12.1. Contrat d'apprentissage**

Le contrat d'apprentissage a pour objectif de donner à des jeunes, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation professionnelle méthodique et complète dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation, en vue de l'obtention d'une qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par un CFA. Il prend part à la coordination de la formation dispensée en CFA et en entreprise.

Le maître d'apprentissage est directement responsable de la formation de l'apprenti. Il a pour mission, en liaison avec le CFA, de permettre à l'apprenti d'acquérir dans l'entreprise les compétences professionnelles correspondant à la qualification recherchée.

#### 12.2. Passerelles apprentissage et CQP

Les parties signataires se réjouissent de la conclusion, le 15 avril 2010, de l'accord national collectif professionnel tendant à permettre, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2011, à tout apprenti dont la formation n'aura pas été sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de bénéficier de la prise en compte de ses acquis en vue de l'obtention d'un CQP-IH.

#### 12.3. Participation au financement des frais de fonctionnement des CFA

Les parties signataires précisent que, depuis 1993, une partie des fonds recueillis au titre de l'alternance a été affectée à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des CFA conventionnés par l'Etat ou les Régions.

Sans préjudice des dispositions de l'accord cadre du 27 septembre 1993, les partenaires sociaux ont confié, depuis 2007, au conseil d'administration du FAFIH la faculté de déterminer annuellement :

- la part des contributions collectées au titre de la professionnalisation et du DIF qui est affectée au financement des frais de fonctionnement des CFA ;
- la liste des CFA bénéficiaires ;
- le montant de la dotation allouée à chacun d'eux.

Cette liste et la répartition des fonds sont arrêtées après examen des demandes des CFA qui ont satisfait aux critères généraux fixés à l'alinéa 3 de l'article 4 de l'accord du 27 septembre 1993 ainsi qu'aux conditions décidées par le conseil d'administration du FAFIH, sur proposition de la commission nationale paritaire de la professionnalisation.

Les décisions du conseil d'administration du FAFIH sont prises au plus tard le 30 juin de chaque année.

#### 12.4. Réseau des CFA

Dans le prolongement de l'accompagnement financier des CFA par l'OPCA FAFIH, et afin de concrétiser la confiance établie à ce titre, il est apparu pertinent de créer un réseau de CFA partenaires qui contribue à garantir un apprentissage de qualité.

Ce réseau constitue un espace de travail et d'échanges pour tous les acteurs de l'apprentissage intervenant dans le secteur. Dans ce cadre, une assemblée annuelle des CFA membres du réseau est organisée ; de plus, afin d'optimiser la circulation de l'information, un magazine trimestriel, le « CFA mag », a été lancé en 2010.

### Article 13

#### *Insertion professionnelle par le contrat de professionnalisation*

Par application des dispositions de l'article L. 6325-1 du code du travail, les bénéficiaires du contrat de professionnalisation sont les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, les demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus, les bénéficiaires de minima sociaux et du contrat unique d'insertion.

Le contrat de professionnalisation est, au même titre que l'apprentissage, une voie d'accès privilégiée des demandeurs d'emploi à l'insertion professionnelle.

Il offre, par sa souplesse de mise en place, une réponse au besoin de l'entreprise qui n'est pas contrainte par la constitution d'une classe d'apprentissage.

### 13.1. Recevabilité du contrat

Les parties signataires rappellent qu'un contrat de professionnalisation est recevable dès lors qu'il présente une cohérence entre :

- le niveau de formation du bénéficiaire du contrat ;
- l'objectif de professionnalisation (qualification visée) ;
- le programme de formation et la durée de formation dans l'organisme de formation ;
- l'activité de l'entreprise, sa taille, son organisation ;
- l'emploi occupé dans l'entreprise par le bénéficiaire du contrat (un descriptif de poste peut s'avérer nécessaire) ;
- le niveau de qualification du tuteur.

De plus, le tuteur doit avoir suivi une formation à l'exercice de la fonction tutorale.

### 13.2. Durée du contrat de professionnalisation et de la formation

La durée du contrat de professionnalisation s'établit à partir de la durée de la formation nécessaire.

Le bien-fondé de la durée de formation requise est apprécié au regard :

- du niveau de connaissances du bénéficiaire du contrat ;
- de l'objectif de professionnalisation ;
- du programme de formation.

Les partenaires sociaux considèrent que les seuls publics bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois, avec un maximum de 24 mois, sont ceux visés à l'article L. 6325-1 du code du travail. Pour ces mêmes publics, la durée de la formation peut être supérieure à 25 % du contrat.

Dans le cadre de l'individualisation de la formation, les signataires recommandent à l'organisme de formation de porter une attention particulière aux besoins spécifiques du bénéficiaire du contrat de professionnalisation, notamment dans le domaine des langues étrangères.

A cet effet, un module complémentaire de formation à la durée initialement prévue peut être proposé pour pallier les insuffisances constatées.

L'organisme de formation est tenu d'identifier de façon distincte les 3 phases de l'action de professionnalisation soit les actions d'évaluation, les actions d'accompagnement et les actions de formation, étant entendu que les modalités de mise en œuvre et d'articulation de ces trois actions sont laissées à son appréciation.

A titre indicatif, et sous réserve de modification par le conseil d'administration du FAFIH, la durée recommandée pour les actions d'évaluation et d'accompagnement d'un contrat de professionnalisation est, à la signature du présent accord, de 20 heures par période de 6 mois.

### 13.3. Financement du contrat de professionnalisation

Le montant du forfait horaire est celui fixé à l'article D. 6332-87 du code du travail.

Toutefois, par délégation des parties signataires, le conseil d'administration du FAFIH a mis en place une modulation de ce montant, en fonction de la qualification recherchée ou de la nature de l'action de formation.

En outre, le forfait horaire est majoré lorsque l'objectif du contrat de professionnalisation est l'obtention d'un CQP et que la personne est bénéficiaire de minima sociaux ou titulaire d'un contrat unique d'insertion.

Les parties signataires préconisent que le titulaire d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée bénéficie d'une priorité d'embauche dans l'entreprise, ou s'il y a lieu, dans les autres

unités de la même entreprise, si l'objectif du contrat est atteint et si la qualification visée est obtenue par l'intéressé.

## CHAPITRE VI

### ACCUEIL ET INTÉGRATION DURABLE DANS L'ENTREPRISE

Les parties signataires sont convaincues que l'accueil du nouveau salarié est un facteur primordial pour son intégration durable dans l'entreprise.

Elles soulignent le rôle majeur du tuteur dans la réussite de l'apprentissage et la professionnalisation. Ainsi, un accueil et un accompagnement de qualité de « l'entrant » est le gage d'une intégration réussie dans l'entreprise.

Par conséquent, elles décident de rendre obligatoire la formation du tuteur pour le contrat de professionnalisation et la période de professionnalisation quand celle-ci débouche sur une certification ; elles recommandent l'acquisition d'une certification.

Par ailleurs, elles estiment nécessaire que l'employeur donne au collaborateur, notamment au tuteur, les moyens d'exercer sa mission d'accueil dans des conditions optimales. A cet égard, son emploi du temps doit lui permettre de s'attacher à la formation des personnes.

Aujourd'hui, la profession élargit sa préoccupation sur l'accompagnement à l'ensemble des publics, notamment ceux bénéficiaires d'une période de professionnalisation ou d'un parcours VAE.

Elle encourage les initiatives faisant appel à l'expérience des seniors.

#### **Article 14**

##### *Maître d'apprentissage*

Le maître d'apprentissage, qu'il soit chef d'entreprise ou salarié identifié, joue un rôle primordial dans l'accueil et la formation dont il est directement responsable.

Les signataires estiment nécessaire le développement et le renforcement de la formation des maîtres d'apprentissage ainsi que le perfectionnement pédagogique et technique.

Ils rappellent que les maîtres d'apprentissage doivent être volontaires pour exercer leur mission et avoir acquis une qualification suffisante relative aux métiers qu'ils enseignent, sanctionnée par un diplôme reconnu et/ou une expérience professionnelle confirmée.

Ils souhaitent que les maîtres d'apprentissage puissent bénéficier de la procédure d'accréditation développée par la profession pour les tuteurs.

#### **Article 15**

##### *Tuteur et professionnalisation*

Il est rappelé que toute signature d'un contrat ou d'une période de professionnalisation doit être assortie de la désignation d'un tuteur et que le tutorat est fondé sur le volontariat, le tuteur devant être qualifié et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif visé.

Il convient, également, que les entreprises prennent pleinement en compte l'exercice de la fonction tutorale et que, à ce titre, des moyens spécifiques soient mis à leur disposition par les partenaires sociaux.

##### 15.1. Tuteurs informés et formés

L'entretien professionnel, visé à l'article 2 du présent accord, doit être un espace privilégié où le salarié peut se déclarer volontaire pour suivre et accompagner un jeune ou un adulte pendant sa formation dans l'entreprise.

Pour préparer le tuteur, une formation spécifique préalable doit lui être dispensée. Celle-ci doit être adaptée à l'exercice de sa mission, afin de lui permettre de développer ses qualités d'accueil et ses aptitudes pédagogiques en complément de sa qualification professionnelle.

Les parties signataires préconisent le recours à la FOAD, qui est une forme de pédagogie particulièrement adaptée pour traiter des besoins spécifiques en lien avec les métiers de l'entreprise.

La formation du tuteur relève des dispositions réglementaires (40 heures de formation maximum en référence à l'article D. 6332-90 du code du travail) et conventionnelles liées aux CQP et à l'accréditation (20 heures de formation). Dans ce dernier cas, la formation est dispensée par des formateurs préparés à cette mission, dans le cadre du réseau d'organismes de formation développé par le FAFIH.

## 15.2. CQP et tutorat

Pour l'ensemble des CQP, le tuteur exerce la responsabilité principale de l'évaluation des compétences acquises et joue un rôle majeur dans la validation de la certification.

C'est pourquoi la profession s'est engagée dans un processus de valorisation de la formation du tuteur pour les certificats de qualification professionnelle.

Pour ce faire, elle a mis en place une procédure d'accréditation du tuteur. Ainsi, le partage et la transmission de savoir s'acquièrent dans le cadre d'un parcours spécifique dont l'objectif est de développer l'appétence des salariés pour se former.

Après avoir été « formateur sur le tas », il s'agit de devenir « tuteur formé », puis « tuteur accrédité », l'accréditation étant vivement recommandée par les parties signataires.

### Formateurs labellisés

Les formateurs chargés d'assurer la formation des tuteurs en vue de leur accréditation reçoivent, eux même, une formation leur conférant le titre de formateur « labellisé ».

La formation porte sur :

- la pédagogie de l'alternance et de la formation en entreprise ;
- la transmission des savoir être et savoir-faire ;
- l'insertion dans la vie professionnelle ;
- la capacité à évoluer.

Afin de développer le nombre de tuteurs accrédités, le réseau des formateur labellisés est élargi aux organismes de formation accrédités CQP par les CPNE, aux organismes de formation signataires de la charte de partenariat avec le FAFIH, aux CFA membres du réseau CFA.

### Tuteurs accrédités

Pour être accrédité par la CPNE, le tuteur suit une formation de 20 heures.

La formation a pour objectif de donner au tuteur la connaissance du cadre légal et conventionnel dans lequel s'inscrivent les CQP, ainsi que de son rôle dans la délivrance d'un CQP.

La certification est assortie d'une reconnaissance de la fonction de tuteur.

Les parties signataires préconisent que la disposition de certification avec formation obligatoire de tuteur puisse être élargie à l'ensemble des qualifications préparées par contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation. Ils encouragent l'acquisition de cette certification par la VAE.

## 15.3. Financement de la formation des tuteurs

Le financement de la formation de tuteur répond aux conditions fixées à l'article D. 6332-90 code du travail.

Celui de la formation du tuteur accrédité, établi dans le cadre d'une politique de qualité dédiée aux CQP par les partenaires sociaux, est valorisé selon décision du conseil d'administration du FAFIH.

#### 15.4. Tutorat externe

Pour les publics visés à l'article 7 de l'avenant n° 2 à l'accord national professionnel du 15 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les métiers de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, conclu le 22 juin 2010, un accompagnement spécifique par un tuteur externe est prévu, afin de traiter les questions qui ne concernent pas directement l'emploi, mais sont déterminantes pour sa consolidation (transports, logement, santé ...).

Dans ce cadre, en application de l'article L. 6332-15 du code du travail, le FAFIH prend en charge, selon des modalités, conditions et publics décidés par son conseil d'administration, et en fonction des disponibilités financières, une partie des dépenses de tutorat externe à l'entreprise.

### Article 16

#### *Exercice de la fonction tutorale*

Les partenaires sociaux du secteur sont conscients qu'il convient de développer par des incitations appropriées l'appétence des salariés à exercer la fonction de tuteur.

#### 16.1. Conditions de mise en œuvre

Pour favoriser et développer le tutorat, les signataires préconisent la mise en œuvre des dispositions suivantes :

- la prise en compte, par l'entreprise, de l'exercice de la fonction tutorale dans l'évolution professionnelle ou le déroulement de carrière des tuteurs salariés ;
- l'adaptation de l'organisation et de la charge de travail du tuteur salarié ;

Pour permettre l'exercice de sa mission, tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur pourra disposer du temps nécessaire afin d'être disponible pour assurer le suivi des salariés en contrat ou en période de professionnalisation.

- la délivrance, par l'entreprise à la demande du tuteur salarié, d'une attestation qui lui sera remise à l'issue de chacune de ses missions afin qu'il en fasse état dans son passeport formation ;
- la définition, par accord de branche ou d'entreprise, des modalités de reconnaissance de la fonction tutorale.

Par ailleurs, afin d'assurer un suivi personnalisé, le tuteur salarié ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de 3 personnes simultanément, qu'elles soient : salarié en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, salarié en période de professionnalisation ou stagiaire.

Enfin, les parties signataires encouragent les initiatives destinées à valoriser la fonction des tuteurs, et à optimiser les conditions de transmission des « savoir faire », « savoir être » et des compétences, notamment en faisant appel à l'expérience et aux compétences des seniors.

A cet égard, elles rappellent la 1<sup>re</sup> expérimentation régionale « ambassadeurs des métiers » conduite en Bretagne, dont l'objet était, pour des professionnels du secteur en poste dans les établissements de l'hôtellerie et la restauration, d'informer les différents publics intéressés par un parcours de formation et font remarquer la mise en place, issue de cette expérimentation, d'un réseau « ambassadeurs des métiers ».

#### 16.2. Financement de l'exercice de la fonction tutorale

A la signature du présent accord, et selon décision du conseil d'administration du FAFIH, sur proposition des CPNE du secteur, l'exercice de la fonction tutorale est financé à hauteur de 80 € par mois et par contrat de professionnalisation, pour une durée maximale de 6 mois, lorsque la qua-

lification préparée dans le cadre d'un contrat de professionnalisation relève des diplômes prioritaires du secteur (CQP, CAP, BP et MC).

Ce financement est porté à 230 € par mois, pour une durée maximale de 6 mois, par contrat de professionnalisation préparant à un CQP encadré par un tuteur « Accrédité CPNE », pour le métier concerné. Il est également porté à 230 € par mois, pour une durée maximale de 3 mois, par période de professionnalisation préparant à un CQP encadré par un tuteur accrédité.

Le plafond de 230 € peut être majoré, sur décision du conseil d'administration du FAFIH, en application de l'article D. 6332-91 du code du travail.

Par ailleurs, dans l'entreprise, la valorisation de l'exercice de la fonction tutorale est mise en œuvre selon les règles stipulées par la convention collective nationale de la branche dont elle relève.

## **Article 17**

### *Livret d'accueil et de parcours professionnel en alternance*

Un livret décrivant les métiers du secteur ainsi que les différentes filières de formation est diffusé auprès du public intégrant une formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage.

Il est propriété de la personne ; elle le conserve et l'enrichit tout au long de son parcours professionnel.

## **CHAPITRE VII**

### **ACTIONS EN FAVEUR DES DEMANDEURS D'EMPLOI**

Les jeunes et les publics fragiles sont les premiers impactés par la perte d'un emploi. Corrélativement, ces publics souffrent d'un accès plus difficile à la formation que les salariés.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux se mobilisent afin de faciliter l'accès à la qualification ou à la requalification des demandeurs d'emploi.

Cet axe majeur de la formation tout au long de la vie s'articule autour de partenariats gagnant/gagnant, conclu au niveau national et régional.

## **Article 18**

### *Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)*

#### **18.1. Pré-qualification en stage préparant à la Recape**

Les parties signataires conviennent de faciliter l'accès des demandeurs d'emploi, notamment les plus éloignés de l'emploi, à une première qualification professionnelle, la Recape, en stage.

#### **18.2. Synergie de moyens**

##### **Partenariat FAFIH-Pôle emploi**

La POE permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi, que le demandeur d'emploi devra acquérir pour occuper le poste proposé.

La formation permettant de disposer du socle de compétence correspondant à l'emploi s'élève à 400 heures maximum.

Les parties signataires préconisent la mise en place, en priorité, de stages pré-qualifiants et recommandent de privilégier :

- l'alternance ;
- le suivi en entreprise ;
- le financement de la totalité des parcours professionnels.

Les actions feront l'objet d'un cofinancement de Pôle emploi, du FPSPP et du Fafih dans le cadre d'une stratégie commune d'objectifs et de moyens.

De plus, au-delà des actions individuelles, des actions collectives pourront être organisées.

Les parties signataires délèguent aux CPNE la mise à jour et le suivi des objectifs définis par le secteur en faveur de la qualification et de la requalification des demandeurs d'emploi. Elles établiront un bilan annuel des actions menées à ce titre.

#### Autres partenariats

Différentes mesures seront également mises en place autour de stages pré qualifiants (ayant pour objectif la RECAPE) et de stages débouchant sur l'acquisition d'un CQP. Afin d'optimiser leur financement des conventions seront conclues notamment avec les partenaires visés à l'article 5 du présent accord.

### CHAPITRE VIII

#### FORMATIONS À L'INITIATIVE DES PARTENAIRES SOCIAUX

Les parties signataires se donnent pour objectif de poursuivre le développement des mesures qu'elles ont mises en place.

#### **Article 19**

##### *Stages de promotion professionnelle et sociale (PPS)*

Ces stages s'adressent à titre individuel à tout professionnel (demandeur d'emploi, saisonnier, extra, salarié ou employeur du secteur).

Les thèmes de stage, qui traduisent les besoins particuliers recensés au niveau régional, par la CRPF, sont définis par celle-ci et constituent les priorités de l'année.

Un thème national prioritaire, identifié à partir des besoins collectifs, est décidé annuellement par le conseil d'administration du FAFIH.

Les actions de formation développées dans le cadre de ce dispositif sont dispensées par les organismes de formation membres du réseau de partenariat mis en place par le FAFIH.

Leur financement est assuré exclusivement par le FAFIH.

#### **Article 20**

##### *Actions collectives*

Ces actions sont destinées aux salariés des entreprises de moins de 50 salariés. Elles sont organisées sur tout le territoire dans le cadre d'une campagne annuelle (appel à projets), sur des thèmes prioritaires identifiés par les instances nationales du FAFIH.

L'ensemble des stages, classés par région et par thème, est regroupé dans un catalogue annuel.

Le coût pédagogique des stages est intégralement pris en charge, sans limitation du nombre de salariés inscrits ni du nombre de sessions de formation. Une participation forfaitaire aux frais annexes liés à la formation est également financée par le FAFIH.

Afin de garantir la réalisation d'actions de formation de qualité, celles-ci sont dispensées par les organismes de formation membres des réseaux mis en place par le FAFIH.

Les parties signataires recommandent le développement de ces actions afin de répondre au mieux aux besoins des entreprises.

## **Article 21**

### *Formations expérimentales*

Ce dispositif permet aux partenaires sociaux d'accompagner des projets de formation innovants ou répondant à un besoin spécifique exprimé par les professionnels du secteur.

Après accord de son conseil d'administration, le FAFIH assure le financement de ces actions expérimentales.

## **Article 22**

### *Bourses individuelles*

Dans le cadre de demandes individuelles, des aides particulières peuvent être apportées par le FAFIH au financement d'actions de formation en rapport avec les métiers des branches professionnelles.

Ces aides concernent exclusivement les coûts pédagogiques.

Peuvent bénéficier d'une bourse individuelle, les demandeurs d'emploi justifiant d'une activité salariée récente et significative dans le secteur et qui choisissent une formation permettant de retrouver un emploi relevant du secteur.

## **CHAPITRE IX**

### **RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE LA FORMATION**

Les partenaires sociaux recommandent de mettre à disposition des salariés tout moyen nécessaire permettant de valoriser les actions de formation dont ils ont bénéficié, que ce soit à l'initiative de l'employeur ou à leur propre initiative.

## **Article 23**

### *Toute formation, attestation de fin de stage*

Le salarié qui suit une formation reçoit à son issue, dès lors qu'il a fait preuve d'assiduité et qu'il a satisfait aux éventuelles épreuves prévues au terme du stage, une attestation de fin de stage délivrée par l'organisme de formation.

Celle-ci mentionne le titre et la durée de la formation ; elle est accompagnée d'un descriptif de son contenu. Dans le cas de formation alternée, les acquis consécutifs à la formation en organisme de formation et en entreprise sont précisés.

Une clause rappelant cette obligation doit être formalisée par l'organisme de formation dans tout document contractuel : cahier des charges, contrat de prestations de services, convention de formation, bulletin d'inscription, bon de commande...

Lorsque les formations sont organisées par l'entreprise elle-même, sans le concours d'un organisme de formation, celle-ci délivre au salarié stagiaire une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation suivie.

Après la formation, à la demande de l'une ou l'autre des parties, un entretien de suivi a lieu entre l'employeur et le salarié afin d'évaluer les résultats et les acquis consécutifs à la participation au stage.

Dans le but de favoriser la promotion individuelle, en cas de vacance ou de création de poste, les parties signataires recommandent que l'entreprise accorde une priorité de candidature au salarié ayant bénéficié d'une formation correspondant aux compétences requises. Si le candidat est retenu, il peut être soumis à une période probatoire destinée à s'assurer de ses aptitudes dans le nouveau poste.

Les parties signataires rappellent par ailleurs que la formation professionnelle tout au long de la vie contribue à un enrichissement du parcours professionnel du salarié ; elle peut avoir pour effet

d'aboutir à une qualification ou une promotion, sans pour autant lui en conférer un droit automatique.

## **Article 24**

### *Formation hors temps de travail*

Lorsque les actions de formation inscrites au plan de formation ont pour objet le développement de compétences des salariés, elles participent à l'évolution de leur qualification et donnent lieu à un engagement de reconnaissance de la formation par l'entreprise, dès lors qu'elles sont réalisées en tout ou partie en dehors du temps de travail.

De même, dans le cadre d'une période de professionnalisation, lorsque la formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative du salarié (dans le cadre du DIF) ou de l'employeur (après accord formalisé du salarié), elle donne lieu à un engagement de reconnaissance de la formation par l'entreprise.

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

## **CHAPITRE X**

### **ACCÈS À LA FORMATION DES TPE-PME**

L'accès à la formation des TPE, employant moins de 10 salariés, est un enjeu majeur des lois des 4 mai 2004 et 24 novembre 2009.

Dans le secteur, 86 % des établissements employant des salariés ont un effectif inférieur à 10 salariés (source Pôle emploi). C'est pourquoi la profession s'est historiquement attachée à favoriser l'accès à la formation des salariés de ces entreprises.

En effet, les moyens financiers mutualisés dégagés par les contributions formation, la disponibilité réduite des salariés concernés (liée, notamment, à la difficulté de partir en formation sans remplacement sur le poste de travail) et le déficit d'information sur les différents dispositifs de formation constituent un frein au départ en formation des TPE, voire des PME.

Plus généralement, ces entreprises rencontrent des difficultés à bien identifier et définir leurs besoins en matière de formation.

## **Article 25**

### *Développer l'information et l'accompagnement des TPE-PME*

L'accueil, l'information et l'orientation forment un tout qui doit être conjugué avec proximité de services et rassemblement de moyens.

En effet, la complexité des dispositifs, conjuguée à la multiplication des sources d'information rend difficile l'identification des besoins en formation et freine l'appétence pour se former, notamment chez les très petites entreprises.

Or, l'identification des compétences et des qualifications et l'appréciation des besoins collectifs et individuels contribuent à apporter des réponses adaptées en termes de formation.

C'est pourquoi, au-delà de l'accompagnement de l'entreprise dans l'élaboration de son plan de formation, le FAFIH s'engage dans une démarche de conseil et de diagnostic auprès des très petites et petites entreprises.

Pour ce faire, le FAFIH mobilise ses services de proximité et met en place des développeurs de la formation professionnelle dédiés à l'accompagnement et à l'information des TPE et des PME.

Ainsi, une première appréciation sur la relation emploi / compétence de l'entreprise peut être établie. Puis, en tant que de besoin, un référent « expert » salarié du FAFIH pourra élaborer un

diagnostic incitant l'entreprise à rencontrer un organisme de conseil qu'elle n'aurait pas contacté sans cette étape préalable.

En corollaire, les formations des chefs de petites entreprises et de leurs conjoints doivent être développées.

## **Article 26**

### *Optimiser les moyens d'action*

#### **26.1. Aide au développement du plan de formation**

Les entreprises employant moins de 10 salariés qui élaborent un plan de formation prévisionnel annuel bénéficient d'un abondement optimal de financement du FAFIH en lui versant une contribution volontaire de 0,9 % de la masse salariale annuelle brute.

#### **26.2. Organisation de stages collectifs**

Le FAFIH développe et finance des stages collectifs inter entreprise en faveur des salariés des entreprises de moins de 50 salariés.

Ces stages sont organisés dans le cadre de campagnes annuelles ou ponctuelles dans les conditions visées à l'article 20 du présent accord.

#### **26.3. Facilitation de la mise en œuvre du DIF**

Les parties signataires préconisent la mise en œuvre de dispositions spécifiques concernant le financement de l'allocation de formation afin de permettre l'accès au DIF des salariés et ne pas pénaliser la mise en œuvre du plan de formation.

Des dispositions sont prises par le FAFIH dans ce sens, sous réserve des disponibilités financières dont il dispose.

#### **26.4. Déploiement de financements complémentaires**

Les parties signataires recommandent le développement de partenariats en vue de l'optimisation des financements de la formation en faveur des TPE/PME.

## **Article 27**

### *Organiser l'aide au remplacement d'un salarié parti en formation*

A titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2011, le FAFIH prend en charge dans les conditions définies par son conseil d'administration et dans le cadre des dispositions du décret n° 2010-290 du 17 mars 2010, les dépenses correspondant aux rémunérations versées à un salarié recruté par une entreprise employant moins de 10 salariés pour remplacer un salarié absent de l'entreprise pour cause de formation.

Cette mesure est appliquée dès lors que la durée de formation est égale, au moins, à 80 heures et que son objectif est l'acquisition d'un CQP.

## **Article 28**

### *Faciliter la formation des chefs d'entreprise, professionnels en exercice et création ou reprise d'entreprise*

Les parties signataires confirment leur intérêt pour le développement de toute action ou projet de formation qui tend à doter les professionnels en exercice et leur conjoint des compétences requises pour maîtriser les paramètres qui, outre le savoir-faire professionnel, conditionnent la réussite d'une entreprise.

Ainsi, le CQP/IH exploitant de restauration et le certificat probatoire à la reprise ou à la création d'un restaurant, outils créés par la CPNE-IH, offrent une réponse adaptée aux préoccupations des professionnels.

De plus, afin de simplifier les démarches administratives des chefs d'entreprise, un partenariat pourrait être envisagé avec l'AGEFICE afin que le FAFIH se présente comme interlocuteur privilégié dans la gestion des dossiers de formation de l'entreprise quel que soit le statut des personnes.

## CHAPITRE XI

### CONTRIBUER À CORRIGER LES INÉGALITÉS D'ACCÈS À LA FORMATION

#### **Article 29**

##### *Les saisonniers*

Les parties signataires observent que, dans le secteur, la saisonnalité de l'activité est incontournable.

L'activité touristique est conditionnée, dans de nombreuses régions françaises, par les traditions liées au climat et à l'organisation des congés.

Ainsi, les établissements du secteur ont recours à l'emploi saisonnier, pour répondre aux cycles de fréquentation de la clientèle.

Il peut s'agir :

- de personnes établies dans leurs métiers, mais mobiles géographiquement (par exemple, montagne et bord de mer) ;
- de personnes stables géographiquement, mais exerçant plusieurs métiers (par exemple, agriculteurs et serveurs) ;
- de saisonniers d'opportunité (étudiants ou demandeurs d'emploi).

Conscients de la nécessité de répondre aux exigences croissantes de prestations, en terme de qualité notamment, de la part de la clientèle touristique, soucieux de valoriser l'image de la saisonnalité et désireux de permettre aux salariés saisonniers d'acquérir ou d'accroître leurs compétences afin d'optimiser les conditions d'un emploi pérenne ou d'évoluer dans leur activité saisonnière, les signataires s'accordent pour renforcer l'accès à la formation des salariés saisonniers.

Les salariés saisonniers disposent des mêmes droits à la formation que les salariés en contrat à durée indéterminée. Cependant, leur accès à la formation est lié à la nature de leur contrat de travail : contrat à durée déterminée ou contrat de travail intermittent à durée indéterminée.

Cependant, les conditions d'accès et d'exercice des droits des saisonniers à la formation limitent la portée et la mise en œuvre de ces dispositifs.

Par sa connaissance du terrain, sa proximité des entreprises et des salariés, sa maîtrise de la problématique emploi/formation différente selon les régions saisonnières, le FAFIH est à même de mettre en place des procédures simplifiées d'accès à la formation, de conclure des partenariats afin d'améliorer l'intégration des saisonniers et de travailler les passerelles saisonnières.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux se mobilisent autour des dispositions suivantes.

#### 29.1. Information ciblée et moyens adaptés

Ces moyens se traduisent par :

- la création d'un site internet dédié aux saisonniers ;
- la réalisation d'une étude menée conjointement par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'industrie hôtelière et le CEREQ. Celle-ci permet d'estimer et de caractériser l'emploi saisonnier dans le secteur et d'établir, pour la première fois, une information quantitative d'ensemble sur le sujet.

#### 29.2. Sécurisation des parcours professionnels des saisonniers (SPP-S)

La SPP-S est une mesure innovante qui permet aux saisonniers justifiant d'une première saison de bénéficier d'actions de formation d'une durée maximale de 21 heures quel que soit leur statut.

Ces actions sont financées par le FAFIH en application d'un plafond décidé par son conseil d'administration.

### 29.3. PPS

Les signataires rappellent que ce dispositif, simple d'accès et financé par le FAFIH est particulièrement adaptés aux contraintes des saisonniers.

### 29.4. VAE

Le dispositif VAE s'adapte à la situation particulière de chaque saisonnier. Il permet à la personne d'être accompagnée au fil des saisons et des intersaisons dans le cadre d'une procédure administrative simple.

## Article 30

### *Egalité hommes-femmes*

Les parties signataires rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle tout au long de la vie ; celui-ci constitue, au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre la discrimination, un facteur essentiel du développement de l'égalité hommes-femmes.

Dans le secteur, sans différence significative entre les petites entreprises et les grandes, le nombre de femmes formées (39 %), n'atteint pas celui des hommes (61 %), alors qu'elles représentent la moitié des salariés.<sup>(\*)</sup>

C'est pourquoi les signataires demandent aux entreprises de poursuivre leur action et de faciliter l'accès des femmes :

- aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences ;
- aux contrats et aux périodes de professionnalisation.

A partir des travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi et à la formation, les CPNE du secteur pourront, en tant que de besoin, formuler toute recommandation utile sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

## Article 31

### *Salariés insuffisamment qualifiés*

Les parties signataires soulignent qu'un des objectifs prioritaires de la CPNE-IH porte sur la lutte contre l'illettrisme, l'alphabétisation ainsi que les connaissances du français comme langue d'accueil.

Elles précisent que le DIF, la période de professionnalisation et la VAE sont particulièrement adaptés à ces objectifs.

Elles rappellent que la formation en alternance est un moyen efficace de montée en compétence et, plus précisément, recommandent l'accès à la RECAPE, qui permet aux salariés ne maîtrisant pas les compétences de base aux métiers du secteur, d'acquérir une première certification professionnelle et qui est susceptible d'être prolongée par l'acquisition d'un CQP.

### 31.1. Lutte contre l'illettrisme

Le 24 septembre 2009, la CPNE-IH et le FAFIH ont conclu avec l'ANLCI un accord cadre tendant à mettre en commun leurs savoir-faire et leur expérience afin de rendre effective l'acquisition des compétences de base des salariés des entreprises du secteur. Il s'agit, notamment, de sensibiliser

---

(\*) Source FAFIH 2008.

les chefs d'entreprise et les partenaires sociaux, d'améliorer la connaissance de l'offre de formation et d'engager des actions ciblées.

Ainsi, les personnes en situation d'illettrisme pourront être candidates à une certification, la Recape, en maîtrisant les compétences de base. En effet, dans le parcours de cette première certification sera, à court terme, inséré un module « référentiel des compétences de bases » dispensé par les organismes de formation accrédités par la CPNE-IH et formés au préalable avec l'aide de l'ANLCI.

Par ailleurs, des financements spécifiques sont d'ores et déjà déployés par le FAFIH.

### 31.2. Personnes handicapées

Les signataires recommandent aux entreprises de mettre en œuvre toute action permettant d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi, l'évolution grâce à la formation et le développement des compétences des travailleurs handicapés et soutiennent toute initiative que les branches pourraient mener en faveur de ce public.

Dans ce cadre, les parties signataires souhaitent qu'un partenariat soit engagé avec l'AGEFIPH.

## CHAPITRE XII

### MOYENS RECONNUS AUX DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET AUX INSTANCES DE REPRÉSENTATION DES SALARIÉS POUR L'ACCOMPAGNEMENT DE LEUR MISSION DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION

Les parties signataires considèrent que les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

La formation professionnelle tout au long de la vie doit faire l'objet, au sein du comité d'entreprise et de la commission de formation lorsqu'elle existe, de discussions approfondies qui soient de nature à peser sur le développement d'une politique de formation active et efficace de l'entreprise.

A ce titre, la consultation porte sur :

- les moyens d'expression des besoins et des aspirations des salariés ;
- le bilan pour l'année antérieure et pour l'année en cours des actions menées au titre de l'ensemble des dispositifs (les contrats et périodes de professionnalisation, les contrats d'apprentissage, les DIF ainsi que les CIF), celles en faveur des différentes catégories de personnes et, en cas de plan pluriannuel, l'état de sa réalisation ;
- l'élaboration de propositions.

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle. L'application des dispositions relatives au plan de formation est alors réalisée au moyen d'un document de synthèse sur les actions conduites par l'entreprise en matière de formation professionnelle tout au long de la vie, présenté aux délégués du personnel au cours d'une réunion annuelle.

Pour la préparation de la délibération annuelle du comité d'entreprise sur le plan de formation, le chef d'entreprise communique aux membres du comité d'entreprise, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation lorsqu'elle existe, les documents relatifs aux projets de l'entreprise ainsi qu'aux priorités du secteur en matière de formation professionnelle.

Les conditions d'application des dispositions du présent accord sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle tout au long de la vie sont également examinées dans le cadre des délibérations obligatoires des représentants du personnel sur le plan de formation.

## CHAPITRE XIII

### PARITARISME ET RÉGIONS : CRPF-IH ET CRPE-IH

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent aux instances paritaires dont elles se sont dotées tant au niveau national, le FAFIH et la CPNE-IH, qu'au niveau régional avec les CRPF-IH et les CRPE-IH, ci-après dénommées CRPEF-IH.

Les CRPEF-IH constituent les seules instances représentatives du secteur auprès des institutions régionales compétentes en matière d'emploi et de formation.

Les parties signataires soulignent leur place prépondérante dans la mise en œuvre de la politique nationale du secteur au niveau régional. Elles observent que l'organisation d'une assemblée annuelle des CRPEF-IH est un facteur de cohésion et d'échanges constructifs entre les Présidents et les vice-présidents de ces instances professionnelles régionales.

Elles entendent que les responsabilités soient clairement établies et respectées à chaque niveau de décision et plus particulièrement lors de la consultation de la profession sur les filières et dispositifs de formation ou sur l'élaboration et le déroulement des contrats d'objectifs régionaux, établis à partir du diagnostic de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et après accord de la CPNE-IH.

A la signature du présent accord, 23 CRPEF-IH existent.

Les signataires se déclarent favorables à un développement accru du transfert de compétences auprès des CRPEF-IH.

## CHAPITRE XIV

### OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS DE L'HÔTELLERIE, DE LA RESTAURATION ET DES ACTIVITÉS DE LOISIRS

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs a été créé par l'accord du 15 décembre 2004.

Instance paritaire, il a pour mission d'appréhender les évolutions susceptibles d'affecter les emplois, les métiers et les qualifications du secteur.

Il a pour objectif d'acquérir une connaissance partagée des métiers et des besoins en entreprise, un langage commun (élaboration d'un lexique), une analyse commune des dossiers et de rendre l'ensemble de ces éléments accessibles à l'intérieur comme à l'extérieur du secteur.

La principale activité de l'observatoire est de produire une information de base, nationale ou régionale, sur les métiers, les emplois, les qualifications, les entreprises, la population active du secteur et la structure de l'offre de formation.

Le portrait sectoriel national, réalisé en 2006, a été actualisé en 2009 ainsi que les 26 portraits régionaux en 2010.

Rattachée à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications au sein du FAFIH, l'ADE-FIH, organe certificateur du secteur, est un service chargé de la création des CQP et de leur administration. Son rattachement à l'observatoire permet de rationaliser, mieux identifier et valoriser son activité.

## CHAPITRE XV

### ENTRÉE EN VIGUEUR, DURÉE ET SUIVI DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Les dispositions des accords de branche qui ne seraient pas reprises dans le présent accord demeurent en vigueur.

Les accords de branche ou les accords d'entreprise ne peuvent déroger au présent accord que dans un sens plus favorable.

A la fin de la période triennale, un état des réalisations sera établi par le FAFIH et présenté aux parties signataires. Le cas échéant, il pourra également être fait appel à un prestataire extérieur afin d'élaborer une évaluation globale de la politique générale de formation du secteur.

Une demande de réexamen ou de dénonciation peut être formulée par l'une des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit être portée à la connaissance de toutes les organisations professionnelles et syndicales signataires et respecter un préavis de 2 mois.

Le présent accord annule et remplace les textes professionnels ci-après :

- l'accord du 22 mai 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle, modifié par avenant du 27 octobre 1992 ;
- l'accord sur l'apprentissage dans l'industrie hôtelière – objectifs, priorités en terme de secteurs, de niveaux et d'effectifs formés – conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, du 14 décembre 1994.

Il actualise l'accord professionnel sur les objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle dans l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes du 27 mars 2007.

En application de l'article L. 2241-6 du code du travail, les parties signataires s'engagent à se réunir tous les 3 ans qui suivent la date d'entrée en vigueur de cet accord afin de réexaminer ses dispositions.

## CHAPITRE XVI

### PUBLICITÉ ET EXTENSION DE L'ACCORD

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions légales.

Il est fait autant d'exemplaires originaux que de signataires.

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

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

CPIH ;  
FAGIHT ;  
UMIH ;  
GNC ;  
SYNHORCAT ;  
SNERS ;  
SNRC ;  
SNRTC ;  
CF ;  
SNT.

#### **Syndicats des salariés :**

FS CFDT ;  
CSFV CFTC ;  
CFE-CGC Casinos ;  
FGTA FO ;  
CGT Comm.

## ANNEXE I

---

### Liste des CQP créés par les CPNE du secteur à la signature de l'accord

Agent de restauration \*

Assistant d'exploitation hôtellerie \*

Assistant d'exploitation restauration \*

Assistant d'exploitation hôtellerie-restauration \*

Chef gérant \*

Employé(e) qualifié(e) de restauration \*

Employé(e) technique de restauration \*

Employé(e) d'étage \*

Exploitant en restauration \*

Réceptionniste \*

Serveur(se) en restauration (avec option sommellerie) \*

Commis de cuisine \*

Cuisinier(ère) \*

Création/reprise restaurant

Barman monde de la nuit

Crêpier

Pizzaïolo

Grilladin(e)

Gouvernant(e) d'hôtel \*

Gouvernant(e) d'hôtel et de santé

Hydro-technicien(ne)

Plongeur-officier de cuisine

Opérateur(trice) vidéo

Croupier(ère) aux jeux de table

Agent de sécurité dans les établissements de nuit, d'événementiels et CHR

Recape (reconnaissance d'aptitude à l'emploi)

---

\* Enregistrés au RNCP.

## ANNEXE II

---

### *Curriculum vitae* **Europass**

Insérez votre photographie (Rubrique facultative, voir instructions)

#### **Informations personnelles :**

Nom(s), prénom(s) :

Adresse(s) :

Numéro, rue, code postal, ville, pays

Téléphone(s) :

(Rubrique facultative, voir instructions.)

Portable :

(Rubrique facultative, voir instructions.)

Télécopie(s) :

(Rubrique facultative, voir instructions.)

Courrier électronique :

(Rubrique facultative, voir instructions.)

Nationalité :

(Rubrique facultative, voir instructions.)

Date de naissance :

(Rubrique facultative, voir instructions.)

Sexe :

(Rubrique facultative, voir instructions.)

#### **Emploi recherché, domaine de compétences :**

(Rubrique facultative, voir instructions.)

#### **Expérience professionnelle :**

Dates :

Décrivez séparément chaque expérience professionnelle pertinente, en commençant par la plus récente. Rubrique facultative (voir instructions).

Fonction ou poste occupé :

Principales activités et responsabilités :

Nom et adresse de l'employeur :

Type ou secteur d'activité :

#### **Education et formation :**

Dates :

Décrivez séparément chaque programme d'enseignement ou de formation achevé, en commençant par le plus récent.

Intitulé du certificat ou diplôme délivré :

Principales matières/compétences professionnelles couvertes :

Nom et type de l'établissement d'enseignement ou de formation :

Niveau dans la classification nationale ou internationale :

(Rubrique facultative, voir instructions.)

**Aptitudes et compétences personnelles :**

Langue(s) maternelle(s) :

Précisez ici votre langue maternelle (au besoin ajoutez votre/vos autre(s) langue(s) maternelle(s), voir instructions.)

Autre(s) langue(s) :

Auto-évaluation :

Niveau européen (\*)

	COMPRENDRE		PARLER		ÉCRIRE
	Ecouter	Lire	Prendre part à une conversation	S'exprimer oralement en continu	
Langue					
Langue					

(\*) Cadre européen commun de référence (CECR).

**Aptitudes et compétences sociales :**

Décrivez ces compétences et indiquez dans quel contexte vous les avez acquises. (Rubrique facultative, voir instructions.)

**Aptitudes et compétences organisationnelles :**

Décrivez ces compétences et indiquez dans quel contexte vous les avez acquises. (Rubrique facultative, voir instructions.)

**Aptitudes et compétences techniques :**

Décrivez ces compétences et indiquez dans quel contexte vous les avez acquises. (Rubrique facultative, voir instructions.)

**Aptitudes et compétences informatiques :**

Décrivez ces compétences et indiquez dans quel contexte vous les avez acquises. (Rubrique facultative, voir instructions.)

**Aptitudes et compétences artistiques :**

Décrivez ces compétences et indiquez dans quel contexte vous les avez acquises. (Rubrique facultative, voir instructions.)

**Autres aptitudes et compétences :**

Décrivez ces compétences et indiquez dans quel contexte vous les avez acquises. (Rubrique facultative, voir instructions.)

**Permis de conduire :**

Inscrivez le(s) permis de conduire dont vous êtes titulaire en précisant si nécessaire la catégorie de véhicule. (Rubrique facultative, voir instructions.)

**Information complémentaire :**

Indiquez ici toute autre information utile, par exemple personnes de contact, références, etc.  
(Rubrique facultative, voir instructions.)

**Annexes :**

Enumérez les pièces jointes au *curriculum vitae* (Rubrique facultative, voir instructions).

### ANNEXE III

#### Champ d'application

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

Brochure n° 3090

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1527. – IMMOBILIER**  
**(Administrateurs de biens, sociétés immobilières,**  
**agents immobiliers, etc.)**

**AVENANT N° 51 DU 21 JUIN 2011**  
**MODIFIANT L'ANNEXE II « SALAIRES » DE LA CONVENTION COLLECTIVE**  
NOR : ASET1151127M  
IDCC : 1527

Considérant l'engagement des parties signataires de maintenir le premier niveau de la grille au niveau du Smic en vigueur, et dans le cadre des négociations des avenants « Salaires », un écart pertinent entre les salaires de tous les niveaux de la grille de classification et des écarts entre les niveaux demeurant proches de ceux prévus initialement par l'avenant n° 34 du 15 juin 2006.

Les partenaires sociaux conviennent d'une part, du maintien du niveau E1 au niveau du Smic, base 1<sup>er</sup> janvier 2011 et, d'autre part, d'une augmentation de 1,8 % des niveaux E2, E3 et AM1 et d'autre part d'une augmentation des niveaux AM2 à C4 par maintien des écarts préexistants.

Sur cette base les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

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

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2011, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des entreprises de la branche de l'immobilier à l'exclusion des résidences de tourisme.

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM BRUT ANNUEL (1)
E1	17 745
E2	18 365
E3	18 505
AM1	19 172
AM2	21 134
C1	22 086
C2	29 937
C3	35 670
C4	40 336
(1) Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté. E : employé ; AM = agent de maîtrise ; C = cadre.	

## **Article 2**

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

## **Article 3**

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 21 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

FNAIM ;

FEPL ;

UNIS.

### **Syndicat de salariés :**

CSFV CFTC.

Brochure n° 3264

**Convention collective nationale**

IDCC : 1659. – **ROUISSAGE ET TEILLAGE DU LIN**

AVENANT N° 23 DU 9 MARS 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1151112M

IDCC : 1659

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

*Evolution des barèmes de rémunérations minima garanties*

Les barèmes de rémunérations minima garanties résultant de l'avenant n° 22 du 18 février 2010 sont remis en ordre au 1<sup>er</sup> mars 2011 conformément au tableau ci-dessous :

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION HORAIRE	RÉMUNÉRATION MENSUELLE (151,67 heures)
120	8,86	1 343,80
125	9,02	1 368,06
130	9,07	1 375,65
140	9,13	1 384,75
150	9,47	1 436,32
160	9,65	1 463,62
170	9,84	1 492,43
190	10,27	1 557,65

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MINIMALE garantie mensuelle (151,67 heures)
240	1 622,00
270	1 783,20
300	1 895,50
400	2 368,20
500	2 896,60
600	3 357,40

Les barèmes ainsi définis sont de plus revalorisés de 1,60 % au 1<sup>er</sup> mars 2011, de manière à ce que les salaires réellement applicables soient ceux figurants dans l'annexe I ci-jointe.

## **Article 2**

*Remise en ordre au 1<sup>er</sup> septembre 2011*

Les barèmes de rémunérations minima garanties seront remis en ordre au 1<sup>er</sup> septembre 2011 conformément à l'annexe II ci-jointe.

## **Article 3**

*Extension*

Les parties demandent l'extension du présent avenant et de ses annexes.

Fait à Paris, le 9 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

USRTL.

### **Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFTC-Agri ;

SNCEA CGC.

## ANNEXE I

### Barème des rémunérations minima garanties au 1<sup>er</sup> mars 2011

*(En euros.)*

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION HORAIRE	RÉMUNÉRATION MENSUELLE (151,67 heures)
120	9,00	1 365,03
125	9,16	1 389,30
130	9,21	1 396,88
140	9,27	1 405,98
150	9,62	1 459,07
160	9,80	1 486,37
170	10,00	1 516,70
190	10,44	1 583,44

*(En euros.)*

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MINIMALE garantie mensuelle (151,67 heures)
240	1 648,00
270	1 812,00
300	1 926,00
400	2 406,00
500	2 943,00
600	3 411,00

## ANNEXE II

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

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION HORAIRE	RÉMUNÉRATION MENSUELLE (151,67 heures)
120	9,00	1 365,03
125	9,21	1 396,88
130	9,26	1 404,47
140	9,32	1 413,57
150	9,67	1 466,65
160	9,85	1 493,95
170	10,05	1 524,28
190	10,49	1 591,02

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MINIMALE garantie mensuelle (151,67 heures)
240	1 656,00
270	1 821,00
300	1 935,00
400	2 418,00
500	2 958,00
600	3 428,00

Brochure n° 3109

**Accord nationaux**  
**MÉTALLURGIE**

---

ACCORD DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2011  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE  
NOR : ASET1151137M

PRÉAMBULE

Le monde de l'entreprise a connu, ces dernières années, de profonds changements structurels, accélérés par la crise économique. La concurrence mondiale, l'accélération du progrès scientifique et les évolutions technologiques reconfigurent l'industrie et ses modes de production.

Ce nouveau contexte suppose des adaptations et améliorations permanentes des entreprises, dans l'innovation et la valeur ajoutée, dans la conception, dans les process et dans les services associés. Le rythme de ces changements est une réalité quotidienne pour les salariés, pour les grandes entreprises industrielles, mais également pour les PME et les TPE qui représentent l'essentiel du tissu industriel.

Pour répondre à ces changements qui constituent par ailleurs des opportunités de développement et de croissance, les signataires du présent accord estiment qu'il est indispensable d'anticiper ces évolutions et les besoins en compétences, de professionnaliser et de qualifier les salariés et les demandeurs d'emploi, et d'accompagner, dans un souci de sécurisation des parcours professionnels, les mobilités internes et externes des salariés.

Aussi ils considèrent qu'une véritable politique d'emploi et de formation professionnelle, dans la branche, constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable au développement de l'industrie métallurgique, de ses emplois et des compétences de ses salariés et de leur déroulement de carrière.

Dans cet objectif, ils souhaitent trouver un équilibre pour, d'une part, continuer à adapter et développer les compétences et les qualifications des salariés dans les entreprises industrielles, en permettant à chacun d'acquérir des connaissances et compétences et de les actualiser tout au long de la vie professionnelle et, d'autre part, accompagner la qualification et la requalification des demandeurs d'emploi pour répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée et aux enjeux de renouvellement dans les entreprises industrielles, et permettre ainsi leur réinsertion rapide et durable dans l'emploi.

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, les signataires décident, par le présent accord, de mesures concrètes et lisibles visant à adapter la formation dans la branche aux nouveaux défis économiques, technologiques, démographiques, sociétaux et environnementaux, ainsi qu'au nouveau contexte législatif et conventionnel.

Ils conviennent de mettre en place les moyens permettant à la branche de jouer un rôle majeur dans l'anticipation de l'évolution des métiers et qualifications industriels, notamment à travers l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Ils décident d'accentuer les efforts, en partenariat avec tous les acteurs de l'information et de l'orientation professionnelle, pour mieux communiquer sur les métiers industriels et rendre plus attractives les filières – scientifiques, technologiques et professionnelles – de formation, initiale et continue, préparant aux métiers industriels. Dans ce cadre, ils affirment le rôle majeur de la branche et des entreprises dans l'information, le conseil et l'orientation professionnelle des salariés des entreprises industrielles.

Ils maintiennent leur volonté de développer, pour les salariés et les demandeurs d'emploi, la politique de certification paritaire des qualifications professionnelles dans la branche, tant par la voie de la formation que par celle de la validation des acquis de l'expérience.

Au-delà de leur politique d'anticipation des besoins et de certification, ils réaffirment leur volonté d'adapter l'offre de formation à l'évolution des besoins en compétences des entreprises industrielles et de leurs salariés, dans le cadre d'une vision transversale avec les différents secteurs industriels.

Ils reconnaissent, à ce titre, l'intérêt particulier dans le cadre d'une même filière d'encourager les entreprises donneuses d'ordre et les entreprises sous-traitantes à engager une réflexion concernant leurs besoins respectifs et mutuels en matière de formation professionnelle.

Ils réaffirment également leur volonté de développer les partenariats avec les différents acteurs, notamment dans le cadre de cofinancements.

Ils souhaitent ainsi définir une politique ambitieuse de formation initiale et continue, adaptée aux besoins en compétences des entreprises, en adéquation avec les exigences de professionnalisation des individus, quel que soit leur statut, et permettant l'accès de l'ensemble des salariés, en particulier les salariés des TPE et PME, à la formation professionnelle.

Les formations en alternance, notamment par la voie des contrats en alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation), et les formations personnalisées telles que celles mises en œuvre dans le cadre des îlots de formation technique individualisée (IFTI), constituent, avec le dispositif de certification et qualification, le socle du dispositif de la politique de formation de la branche.

Les signataires entendent renforcer l'attractivité des métiers industriels, tant pour les jeunes que pour les demandeurs d'emploi, notamment par une amélioration des garanties de rémunération applicables aux contrats en alternance.

Le présent accord constitue une nouvelle étape de la politique de formation professionnelle de la branche de la métallurgie et participe concrètement à son ambition de développement de l'emploi et des compétences dans la branche. Il s'articule avec les accords nationaux de la métallurgie relatifs aux voies et moyens du dialogue social, à l'égalité professionnelle, et, plus particulièrement, avec les accords nationaux en faveur de l'emploi des jeunes et des salariés âgés et avec l'accord national relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

A travers cet accord unique, les signataires offrent, à l'ensemble des entreprises et à leurs salariés, une information lisible et accessible sur le droit conventionnel applicable en matière de formation professionnelle.

Enfin, ils expriment leur confiance dans l'avenir de l'industrie, par la mise en place de mesures adaptées, porteuses de croissance et de développement, destinées à accompagner efficacement les entreprises de toute taille, et leurs salariés, aux réalités du monde industriel.

## TITRE I<sup>ER</sup>

# ANTICIPATION DES ÉVOLUTIONS DES MÉTIERS, INFORMATION ET ORIENTATION PROFESSIONNELLE VERS CES MÉTIERS

## CHAPITRE I<sup>ER</sup>

### ANTICIPATION DES ÉVOLUTIONS DES MÉTIERS : L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF ET ANALYTIQUE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

Un observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie est mis en place sous la forme d'un groupe technique paritaire agissant par délégation de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la métallurgie. Ce groupe est dénommé groupe technique paritaire « observatoire ».

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

##### *Missions de l'observatoire*

L'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications effectue, au niveau national, les études et analyses spécifiques, notamment sur l'évolution quantitative et le contenu des métiers et des filières industrielles, en tenant compte des évolutions, notamment technologiques et démographiques. Ces études et analyses peuvent avoir une dimension sectorielle et, le cas échéant, territoriale.

Il conduit également les études prospectives sur les emplois et les compétences dont la branche aura besoin, afin de déterminer la nature et le volume des futurs emplois, et, en conséquence, de définir les formations appropriées.

Pour réaliser ses travaux, l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie utilise, notamment, les études macro-économiques, les observations régionales et territoriales, et s'appuie sur les besoins exprimés par les entreprises, la CPNE, les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP).

#### Article 2

##### *Fonctionnement de l'observatoire : le groupe technique paritaire « observatoire »*

##### 2.1. Orientation, validation des études et analyses

Dans le cadre des orientations définies par la CPNE et en application des accords nationaux de la métallurgie, le groupe technique paritaire « observatoire » choisit les études et analyses relatives aux thèmes de réflexion et aux travaux d'observation que l'observatoire doit mener.

A cette fin, il définit les objectifs des travaux de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications, définit et valide les cahiers des charges et choisit les prestataires chargés de la réalisation des études et analyses.

##### 2.2. Financement

Le groupe technique paritaire « observatoire » détermine et transmet, chaque année, à l'organisme collecteur paritaire visé à l'article 77 du présent accord (OPCAIM), le montant de l'enveloppe financière qu'il estime nécessaire à la prise en charge des études et des analyses de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications. Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires applicables, l'OPCAIM assure la prise en charge de ces travaux, dans les conditions définies par son conseil d'administration.

##### 2.3. Suivi des études et des analyses

Le groupe technique paritaire « observatoire » assure le suivi régulier de la réalisation des études et analyses conduites par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Les résultats des études et analyses conduites par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications sont présentés à la CPNE.

Ces résultats permettent à la CPNE notamment de formuler toute proposition susceptible de compléter ou d'actualiser la définition des orientations prioritaires de la profession, en particulier, pour déterminer les formations professionnelles prioritaires de la branche.

#### 2.4. Promotion de méthodes et outils

Dans le cadre de ses travaux, le groupe technique paritaire « observatoire » peut identifier et diffuser des méthodes et des outils utiles aux TPE et PME pour conduire une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

### Article 3

#### *Communication et diffusion des études et des analyses*

Les études et les analyses de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications sont conservées par l'OPCAIM qui les tient à disposition des organisations siégeant à la CPNE.

Le groupe technique paritaire « observatoire » décide de la diffusion des études et analyses réalisées.

La communication et la diffusion des études et des analyses doit notamment permettre de développer les liens entre la branche et les différents prescripteurs et opérateurs de l'orientation et de la formation, en leur donnant les informations pertinentes sur les besoins des entreprises en emplois, métiers, compétences et qualifications.

A cette fin, l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications réalise les synthèses de ses différents travaux.

Les études, les analyses et leurs synthèses sont publiées sur un site internet, accessible à tout public, dédié à l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

L'enveloppe financière visée à l'article 2.2 du présent accord tient compte des frais de communication et de diffusion des travaux et de leurs synthèses.

## CHAPITRE II

### INFORMATION SUR LES MÉTIERS DE L'INDUSTRIE ET ORIENTATION PROFESSIONNELLE VERS CES MÉTIERS

#### Section 1

#### Information et orientation vers les métiers de l'industrie

### Article 4

#### *Attractivité des métiers*

#### 4.1. Partenariats avec l'éducation nationale

La branche apporte son concours pour faire connaître et valoriser l'image des métiers industriels, notamment dans le cadre d'un accord conclu entre l'UIMM et les ministères en charge de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

Ce partenariat a pour objectif d'attirer des jeunes vers la profession, de renforcer l'attractivité des métiers scientifiques et techniques, de valoriser les diplômes professionnels et les qualifications professionnelles industriels, et de mettre en place les conditions d'informations et d'échanges avec les personnels en charge de l'enseignement et de l'orientation.

Cet accord fait l'objet d'un suivi régulier par un groupe technique tripartite associant l'UIMM, les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche signataires du présent accord, ainsi que des représentants des ministères concernés.

La CPNE et les CPREFP sont informées de la conclusion de l'accord visé au présent article.

#### 4.2. Partenariats avec les services en charge de l'information et de l'orientation professionnelle

La branche apporte son soutien actif pour participer à l'information et à l'orientation professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés.

Dans ce cadre, des partenariats nationaux et régionaux sont recherchés, entre l'UIMM et les organismes et structures chargés de l'information et de l'orientation professionnelle, dont, notamment, Pôle emploi, les régions, les FONGECIF et les missions locales.

Ces partenariats visent prioritairement à fournir à ces organismes et à ces structures, ainsi qu'à leur personnel, une information exhaustive sur les métiers industriels, les formations, les certifications professionnelles et les débouchés dans l'industrie, en prenant en compte les travaux et synthèses réalisés par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Ils visent également à faire en sorte que les métiers industriels soient représentés dans les différents forums et salons dédiés à l'information et à l'orientation professionnelle, ou encore à organiser, avec les établissements de formation initiale ou continue, des parcours de découverte des métiers industriels et des formations.

La CPNE et les CPREFP sont informées des conventions de partenariats conclues, respectivement au niveau national et au niveau régional, entre l'UIMM, ou les chambres syndicales territoriales, et les organismes et structures participant au service public de l'orientation professionnelle tout au long de la vie.

#### 4.3. Rôle des comités d'entreprise

Les comités d'entreprise favorisent les actions d'information sur les métiers de l'industrie notamment en faveur des salariés et de leurs enfants dans le cadre des activités sociales et culturelles prévues aux articles R. 2323-20 et suivants du code du travail.

### Section 2

#### Outils de l'orientation professionnelle

### Article 5

#### *Entretien professionnel et entretien professionnel de deuxième partie de carrière*

##### 5.1. Objectif et contenu

Tout salarié ayant au moins 2 années d'ancienneté dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel, ou, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire et sous réserve de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière visé à l'article 8 de l'accord national du 4 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans la métallurgie. Cet entretien professionnel de deuxième partie de carrière est renouvelable tous les 5 ans à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

Ces entretiens ont un objet distinct de celui des entretiens réguliers et formels, essentiels à l'exercice de l'activité professionnelle. Ils peuvent néanmoins se dérouler à l'occasion d'une même rencontre.

Les entretiens professionnels sont l'occasion de faire le point sur les compétences, les besoins en formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié.

Ils ont notamment pour objectif d'aborder l'évolution de l'activité professionnelle du salarié, afin de l'aider à mieux définir son projet professionnel et, le cas échéant, d'envisager une mobilité.

Préalablement à la tenue des entretiens professionnels, les entreprises veillent à transmettre aux salariés les informations utiles leur permettant de préparer ces entretiens, en s'appuyant, par exemple, sur les accords de gestion prévisionnelle des emplois et compétences des entreprises (GPEC) et sur les études et analyses disponibles sur le site internet de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Les entreprises veillent à informer les salariés, à l'occasion de l'entretien professionnel, de l'ensemble des dispositifs d'orientation et de formation professionnelle mis à leur disposition pour adapter et développer leurs compétences. Elles veillent à fournir aux salariés les éléments nécessaires à la tenue du passeport orientation et formation prévu à l'article 6 du présent accord.

Le dernier entretien professionnel de deuxième partie de carrière du salarié comporte un volet sur le recensement des compétences et des savoirs à transmettre avant son départ de l'entreprise.

## 5.2. Dispositions spécifiques aux représentants du personnel

Les articles 18 et 19 de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie prévoient des dispositions spécifiques applicables à l'entretien professionnel à destination des représentants du personnel.

### Article 6

#### *Passeport orientation et formation*

Le passeport orientation et formation, prévu par l'article L. 6315-2 du code du travail, permet au salarié de recenser ses acquis, expériences, formations suivies, compétences et qualifications obtenues, et de les valoriser, notamment lors des entretiens professionnels visés à l'article 5 du présent accord.

Dans le cadre d'une démarche de GPEC, le passeport constitue l'un des outils individuels à privilégier et à promouvoir.

#### 6.1. Contenu

Le passeport orientation et formation recense notamment :

- les diplômes, titres et autres certifications obtenus à l'occasion de la formation initiale ;
- les expériences professionnelles, y compris les périodes de stage ou de formation en entreprise, ainsi que les compétences, connaissances et aptitudes professionnelles utilisées ou acquises grâce à ces expériences ;
- les titres, diplômes, CQPM ou CQPI, et autres certifications ou habilitations obtenues dans le cadre de la formation professionnelle continue, dont ceux obtenus par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- les actions de formation suivies dans le cadre de la formation professionnelle continue, y compris en période d'inactivité professionnelle ;
- les capacités professionnelles validées dans le cadre des actions d'évaluation d'un CQPM ;
- les activités de tutorat.

#### 6.2. Mise en œuvre

Actualisé par le salarié, le passeport permet à l'intéressé de se situer par rapport aux besoins de l'entreprise. Il l'accompagne, tout au long de sa vie professionnelle, dans la construction de son parcours. Propriété du salarié, celui-ci peut l'utiliser lorsqu'il envisage une mobilité interne ou externe.

Les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI) et les associations de formation professionnelle de l'industrie (AFPI) informent les participants à leurs actions de formation, de l'existence du passeport et les invitent à le remplir.

### 6.3. Diffusion et communication

Le groupe technique paritaire « qualifications » formule toute proposition de nature à renforcer l'opérationnalité et la simplicité de mise en œuvre du modèle de passeport orientation formation, disponible sur le site internet [www.passeportformation.eu](http://www.passeportformation.eu), afin de permettre une meilleure appropriation par ses utilisateurs.

L'UIMM et les signataires du présent accord veillent à communiquer sur l'existence de ce passeport, et à le diffuser auprès des salariés et des entreprises qu'elles représentent.

#### Section 3

##### Orientation des salariés

L'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications réalise une étude qui a pour objectif de formuler des propositions en vue d'améliorer les moyens d'information et d'orientation des salariés au cours de leur parcours professionnel.

#### TITRE II

### QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES INDUSTRIELLES

Les qualifications professionnelles ont pour objectif de certifier qu'une personne, notamment un salarié ou un demandeur d'emploi, détient un ensemble de savoir-faire et/ou de compétences. Elles participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourent à l'objectif, pour chaque salarié, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Afin d'encourager le recours à des qualifications répondant au mieux aux besoins des entreprises industrielles, les qualifications professionnelles à promouvoir sont, prioritairement, les certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) et les certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) à caractère industriel, mais également d'autres qualifications, titres ou diplômes à finalité professionnelle définis dans le cadre de la CPNE.

La lisibilité des qualifications professionnelles, leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE) participent à leur promotion et à leur développement, non seulement auprès des salariés de la métallurgie, mais également auprès des salariés relevant d'autres branches professionnelles et auprès des demandeurs d'emploi.

#### CHAPITRE I<sup>er</sup>

##### CERTIFICATS DE QUALIFICATION PARITAIRE DE LA MÉTALLURGIE (CQPM)

Les certificats de qualification professionnelle visés à l'article L. 6314-2 du code du travail sont dénommés, dans la métallurgie, « certificats de qualification paritaire de la métallurgie » (CQPM). Ils sont établis par un groupe technique paritaire agissant par délégation de la CPNE, dans le cadre des orientations définies par la CPNE et en application des accords nationaux de la métallurgie.

Ce groupe est dénommé groupe technique paritaire « qualifications ».

#### Section 1

##### Mise en œuvre

#### Article 7

##### *Dispositif des CQPM*

Les modalités de création, de révision, ou de suppression des CQPM, ainsi que les modalités d'attribution des CQPM, sont définies dans un document intitulé « dispositif des qualifications professionnelles ».

Le « dispositif des qualifications professionnelles » est élaboré par le groupe technique paritaire « qualifications » et approuvé par la CPNE.

## **Article 8**

### *Création, révision et suppression des CQPM*

Le groupe technique paritaire « qualifications » établit et actualise la liste des CQPM, ainsi que le référentiel d'activités, et le référentiel de certification de chacun de ces CQPM.

Le référentiel d'activités permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires.

Le référentiel de certification définit les capacités professionnelles nécessaires à l'exercice de ces activités, ainsi que la description des actions d'évaluation permettant de vérifier que ces capacités ont été acquises.

Le référentiel de certification peut prévoir le regroupement de capacités professionnelles en « unités » cohérentes, afin notamment de faciliter l'obtention d'un CQPM par la voie de la VAE.

La liste des CQPM, ainsi que les référentiels mentionnés ci-dessus, sont transmis à la commission nationale de la certification professionnelle.

Dans un souci de lisibilité et de simplification, le groupe technique paritaire « qualifications » veille à limiter le nombre de CQPM, en tenant compte des besoins des entreprises, identifiés notamment grâce aux travaux de l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications et des demandes des CPREFP.

A cette fin, le groupe technique paritaire « qualifications » étudie l'opportunité de créer des CQPM assortis de spécialités ou de domaines d'application comportant un tronc commun.

## **Article 9**

### *Attribution des CQPM*

Les CQPM sont attribués aux candidats sous le contrôle du groupe technique paritaire « qualifications », à l'issue des actions d'évaluation, et dès lors que toutes les capacités professionnelles ont été acquises et validées par le jury paritaire de délibération.

#### **9.1. Mise en œuvre des actions d'évaluation**

Les actions d'évaluation des CQPM sont organisées par les chambres syndicales de la métallurgie, conformément au référentiel de certification et au « dispositif des qualifications professionnelles ».

Elles peuvent être organisées dans une ou plusieurs entreprises et/ou dans un centre de formation ou tout autre lieu adapté. L'évaluation en situation de travail est privilégiée.

Les entreprises de la métallurgie qui présentent un salarié ou un demandeur d'emploi, dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), aux actions d'évaluation de CQPM, bénéficient d'une prise en charge, par l'OPCAIM, des dépenses afférentes à l'organisation et au passage de ces évaluations sur la base de forfaits dont les montants sont fixés par le conseil d'administration de l'OPCAIM.

#### **9.2. Jury paritaire de délibération**

Après avoir vérifié l'organisation des actions d'évaluation, un jury paritaire de délibération déclare admissibles les candidats remplissant les conditions d'admissibilité définies dans le référentiel de certification du CQPM visé.

##### **9.2.1. Composition**

Les membres de la délégation patronale du jury de délibération sont choisis et désignés par la chambre syndicale de la métallurgie qui a en charge l'organisation des actions d'évaluation.

La délégation patronale du jury de délibération demande aux organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche, au moins 15 jours calendaires avant la date du jury de délibération, de désigner des représentants de la branche qualifiés pour faire partie de ce jury.

Le jury de délibération est présidé par un représentant désigné par la chambre syndicale de la métallurgie qui a en charge l'organisation des actions d'évaluation. En cas de partage des voix, celle du président est prépondérante.

La CPREFP est informée de la composition des jurys paritaires de délibération, ainsi que du calendrier prévisionnel de ces jurys.

#### 9.2.2. Indemnisation des membres du jury paritaire de délibération

L'employeur est tenu d'accorder, aux salariés désignés pour siéger à un jury de délibération de CQPM, une autorisation d'absence pour participer à ce jury.

Cette autorisation est accordée sous réserve que le salarié présente un justificatif et respecte un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à 8 jours calendaires.

L'employeur maintient la rémunération du salarié pendant cette absence et prend en charge les frais justifiés de déplacement, de restauration et d'hébergement du salarié.

L'OPCAIM prend en charge, selon un forfait dont le montant est défini par son conseil d'administration, les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais définis à l'alinéa précédent.

#### 9.3. Validation de certaines capacités

Les CQPM sont délivrés à la condition que toutes les capacités professionnelles aient été acquises.

Toutefois, lorsque le candidat n'a validé que certaines des capacités professionnelles requises par le référentiel de certification, le président du jury de délibération l'informe, par écrit, des capacités validées.

Afin de lui permettre de se présenter à de nouvelles actions d'évaluation du CQPM initialement visé, le candidat conserve le bénéfice des capacités professionnelles validées, pendant un délai de 12 mois à compter de la date du jury paritaire de délibération.

L'information visée au deuxième alinéa du présent article permet au candidat d'actualiser son passeport orientation et formation défini à l'article 6 du présent accord.

### Section 2

#### Classement des CQPM

Lors de la création ou de la révision d'un CQPM, le groupe technique paritaire « qualifications » le classe dans l'une des catégories suivantes définies aux articles 10 à 13 du présent accord.

### **Article 10**

#### *CQPM de la catégorie A*

Pour être inscrit en catégorie A par le groupe technique paritaire « qualifications », un CQPM validé par celui-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences de la définition du niveau II de la classification instaurée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, visant les niveaux V et V *bis* de connaissances définis par la circulaire ministérielle de l'éducation nationale du 11 juillet 1967.

## **Article 11**

### *CQPM de la catégorie B*

Pour être inscrit en catégorie B par le groupe technique paritaire « qualifications », un CQPM validé par celui-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences de la définition du niveau III de la classification instaurée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, visant les niveaux V et IV b de connaissances définis par la circulaire ministérielle de l'éducation nationale du 11 juillet 1967.

## **Article 12**

### *CQPM de la catégorie C (\*)*

Pour être inscrit en catégorie C par le groupe technique paritaire « qualifications », un CQPM validé par celui-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences de la définition du niveau IV de la classification instaurée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, visant le niveau IV de connaissances définis par la circulaire ministérielle de l'éducation nationale du 11 juillet 1967.

## **Article 13**

### *CQPM de la catégorie D*

Pour être inscrit en catégorie D par le groupe technique paritaire « qualifications », un CQPM validé par celui-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences retenues par la législation pour l'obtention de l'un des diplômes visés par l'article 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, a, premier et deuxième tirets, de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

## **Section 3**

### **Développement et promotion des CQPM**

## **Article 14**

### *Bénéficiaires des CQPM*

Les CQPM sont ouverts aux salariés des entreprises de la métallurgie, aux salariés des entreprises relevant d'autres branches professionnelles, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi.

## **Article 15**

### *Inscription au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)*

Afin de promouvoir les CQPM auprès de tout public, le groupe technique paritaire « qualifications » demande l'inscription de certains CQPM au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), selon les critères suivants :

1. Le CQPM présente un caractère industriel.
2. Le référentiel de certification du CQPM est adapté aux modalités de mise en œuvre de la VAE.
3. Le CQPM a été attribué dans un volume suffisant au cours des 3 années qui précèdent la demande d'inscription.

Le groupe technique paritaire « qualifications » apprécie ce dernier critère au regard des besoins des entreprises, en particulier sur les métiers industriels en tension, ainsi que des travaux de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

---

(\*) En application de l'annexe III à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié, le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3<sup>e</sup> échelon du niveau IV (coefficient 285) pour le titulaire d'un CQPM de la catégorie C, signalé par le groupe technique paritaire « qualifications » sous la forme d'un astérisque, dès l'obtention de ce CQPM, sans que puissent être exigés les délais d'accès à ce classement.

## Article 16

### *Accès aux CQPM*

Les CQPM sont accessibles soit à l'issue de parcours de formation professionnelle, soit à l'issue d'actions de validation des acquis de l'expérience (VAE).

#### 16.1. Parcours de formation professionnelle

Les parcours de formation visant à l'obtention d'un CQPM peuvent être mis en œuvre, notamment, dans le cadre du contrat de professionnalisation, de la période de professionnalisation, du plan de formation, du droit individuel à la formation (DIF), du congé individuel de formation (CIF), ainsi que dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), à l'exclusion de la formation initiale.

La préparation d'un CQPM est particulièrement adaptée à la mise en œuvre d'un parcours de formation individualisé. Ainsi, ces parcours de formation sont mis en œuvre prioritairement selon les modalités suivantes :

1. Une phase d'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires.
2. Une phase de réalisation des parcours de formation.
3. Une phase de certification, constituée des actions d'évaluation mentionnées dans le référentiel de certification du CQPM et validée par le jury paritaire de délibération.

Lorsque les actions de formation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur ou en accord avec celui-ci, les frais des phases mentionnées ci-dessus sont pris en charge par l'OPCAIM dans les conditions fixées par son conseil d'administration.

#### 16.2. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE constitue un moyen d'accéder à une certification professionnelle dès lors que le candidat à la VAE justifie d'une expérience professionnelle en lien avec la certification recherchée.

Une action de VAE visant à l'obtention d'un CQPM peut être mise en œuvre, notamment, dans le cadre de la période de professionnalisation, du plan de formation, du droit individuel à la formation (DIF) ou du congé de VAE.

La VAE est mise en œuvre selon les modalités suivantes :

1. Une phase d'accueil, d'information-orientation du candidat.
2. Une phase d'instruction de la recevabilité de la demande et d'accompagnement du candidat à la validation du CQPM.
3. Une phase de certification, constituée des actions d'évaluation mentionnées dans le référentiel de certification du CQPM et validée par le jury paritaire de délibération.

Lorsque la VAE est mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou avec son accord, les frais relatifs à l'instruction de la recevabilité de la demande et à l'accompagnement du candidat à la préparation de la validation d'un CQPM inscrit au RNCP, les frais relatifs à la phase de certification comprenant les frais d'organisation et le passage des actions d'évaluation, ainsi que, le cas échéant, la rémunération du salarié pendant cet accompagnement, sont pris en charge par l'OPCAIM, dans la limite de 24 heures, et dans les conditions définies par son conseil d'administration.

## Article 17

### *Promotion des CQPM*

Les CQPM, leurs référentiels, ainsi que leurs modalités d'attribution, sont disponibles à tout public sur le site internet [www.cqpm.com](http://www.cqpm.com), en lien avec le site de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

#### Article 18

##### *Certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) à caractère industriel*

Les certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) sont des certifications qui valident des capacités et/ou compétences professionnelles qui sont communes à plusieurs branches professionnelles.

Les CQPI sont élaborés dès lors que ces branches estiment que la qualification concernée recouvre des capacités professionnelles identiques ou proches, et que les capacités ou compétences à la conduite de ces activités constituent un ensemble commun.

Les CQPI constituent, pour les entreprises, une réponse à des besoins communs de certification pour des métiers requérant des capacités professionnelles transverses.

Ils représentent, pour les salariés et les demandeurs d'emploi, un moyen de favoriser leur mobilité professionnelle, par une qualification reconnue dans plusieurs branches professionnelles.

Lorsque le CQPM obtenu par un candidat correspond à un CQPI, ces deux certificats lui sont délivrés.

Afin d'encourager ces certifications qui permettent de sécuriser les parcours professionnels de leurs bénéficiaires, le groupe technique paritaire « Qualifications » formule toute proposition de nature à développer le nombre de CQPI.

Le site internet visé à l'article 17 comprend une information relative aux CQPI, en particulier sur leur correspondance avec les CQPM.

#### Article 19

##### *Titres et diplômes à finalité professionnelle prioritaires et parcours de professionnalisation*

Le groupe technique paritaire « qualifications » établit et actualise la liste des qualifications professionnelles et certifications qui répondent à des besoins identifiés par les entreprises de la branche. Cette liste comprend des titres et diplômes à finalité professionnelle, des parcours de professionnalisation réalisés dans le cadre de contrats de professionnalisation, ainsi que d'autres certifications professionnelles.

Les titres et diplômes à finalité professionnelle et les autres certifications prioritaires sont accessibles soit à l'issue de parcours de formation professionnelle, soit à l'issue d'actions de VAE.

Les dépenses des entreprises liées à la mise en œuvre des actions visant à l'obtention des qualifications et certifications mentionnées sur la liste visée au premier alinéa du présent article, font l'objet d'une prise en charge préférentielle, par l'OPCAIM, dans les conditions définies par son conseil d'administration.

#### Article 20

##### *Socles de compétences industrielles minimales*

Le groupe technique paritaire « qualifications » définit un socle de « compétences industrielles minimales », qui atteste d'un ensemble de capacités et compétences nécessaires à la tenue d'un poste de travail en milieu industriel, transférables dans l'ensemble des métiers industriels. Ce socle est validé par la CPNE.

Par ailleurs, le groupe technique paritaire « qualifications » étudie l'opportunité de créer d'autres socles de compétences industrielles.

### ACCÈS AUX MÉTIERS INDUSTRIELS POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

#### Article 21

##### *Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)*

###### 21.1. Objectifs

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) visée à l'article L. 6326-1 du code du travail permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi.

Aux termes de l'article 115 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, la POE peut également être mise en œuvre pour répondre à des besoins identifiés par la branche. Dans cet objectif, les métiers industriels prioritaires sont définis par le groupe technique paritaire « observatoire ».

Pour les entreprises, la POE constitue un outil privilégié pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées sur certains métiers industriels. Elle permet d'identifier et de former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées au poste.

Pour les demandeurs d'emploi, la POE favorise l'accès à un métier industriel porteur d'emploi, au moyen d'une formation préalable à l'embauche.

###### 21.2. Mise en œuvre

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre de la POE sont individualisés. A cette fin, ils comportent une évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, qui a pour objectif d'adapter la durée et le contenu des actions de formation.

Pour les demandeurs d'emploi les plus éloignés des métiers industriels, la POE est mise en œuvre en priorité afin d'acquérir le « socle de compétences industrielles minimales » visé à l'article 20 du présent accord.

Afin de développer le dispositif de la POE pour des demandeurs d'emploi intéressés par les métiers industriels, le groupe technique paritaire « qualifications » peut proposer d'autres certifications et parcours professionnalisant prioritaires.

Les entreprises informent le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, des recrutements effectués à l'issue d'une POE.

###### 21.3. Financement

La formation est financée par Pôle emploi. L'OPCAIM participe, dans les conditions définies par son conseil d'administration, au financement des coûts pédagogiques et des frais annexes des formations préparant à un métier industriel, incluant les frais d'évaluation pré-formative et, le cas échéant, les frais de certification.

A cette fin, l'OPCAIM conclut une convention avec Pôle emploi, qui précise les objectifs, les modalités de formation et les modalités de cofinancement de la POE.

## TITRE IV

### ALTERNANCE

#### Article 22

##### *Orientations prioritaires*

Les signataires affirment leur volonté de maintenir et développer une politique ambitieuse en matière d'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi, par la voie des contrats en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation).

Ils considèrent que l'alternance apporte, aux jeunes et aux demandeurs d'emploi, des moyens adaptés pour accéder à un emploi, et, aux entreprises, des moyens adaptés à leurs besoins en compétences et qualifications.

A cet effet, ils reconnaissent la nécessité d'échanger, avec les acteurs publics en charge de l'emploi et de la formation, sur les orientations prioritaires de la branche, en vue du développement des premières formations technologiques ou professionnelles, de l'apprentissage et de la professionnalisation.

La définition de ces orientations prioritaires fait l'objet d'un examen régulier par la CPNE et par les CPREFP qui pourront formuler à cette occasion toute proposition susceptible de l'actualiser.

##### 22.1. Contrats d'objectifs

Dans le cadre d'une politique de concertation et de coopération avec les pouvoirs publics nationaux et régionaux et afin de favoriser le plus efficacement possible la formation des jeunes en vue de leur insertion dans l'emploi, les organisations signataires incitent à la conclusion, au plan régional, de contrats d'objectifs annuels ou pluriannuels de la formation professionnelle par alternance. Ces contrats d'objectifs s'inscrivent dans les priorités définies par la branche, et tiennent compte des observations nationales et régionales sur l'évolution des métiers, des emplois et des qualifications, de la localisation souhaitable des formations, ainsi que des besoins en recrutement des entreprises de la région.

La CPREFP est informée de l'élaboration des contrats d'objectifs et consultée préalablement à leur signature. Elle est en outre tenue informée annuellement de leur mise en œuvre.

## CHAPITRE I<sup>ER</sup>

### APPRENTISSAGE

#### Section 1

##### Centres de formation des apprentis de l'industrie (CFAI)

#### Article 23

##### *Conseils paritaires de perfectionnement*

##### 23.1. Composition

Des représentants de salariés siègent dans les conseils de perfectionnement des centres de formation d'apprentis, gérés par des organisations patronales ou par des associations créées sous l'égide de celles-ci et inscrits sur la liste reproduite en annexe au présent accord. Ces centres sont dénommés « centres de formation des apprentis de l'industrie » (CFAI).

Le nombre des représentants des salariés est égal à celui des représentants des employeurs siégeant dans ces instances.

Les représentants des salariés qui siègent dans les conseils de perfectionnement sont désignés par les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche signataires

du présent accord, suivant les modalités faisant l'objet d'un protocole entre ces organisations et les organismes gestionnaires de ces centres.

Le temps passé aux réunions du conseil paritaire de perfectionnement et, le cas échéant, du conseil d'administration, par les représentants des salariés, est rémunéré comme du temps de travail. Les frais de déplacement et d'hébergement sont pris en charge par le centre auprès duquel fonctionne le conseil paritaire de perfectionnement. Lesdits centres examinent les dispositions qui pourraient être prises pour la préparation des réunions.

### 23.2. Rôle

Dans le cadre des textes en vigueur, sont soumis, pour avis, au conseil paritaire de perfectionnement :

- le règlement intérieur du centre ;
- les perspectives d'ouverture ou de fermeture de sections ;
- l'organisation et le déroulement de la formation ;
- les modalités de la relation entre les entreprises et le centre ;
- le contenu des conventions passées en application des articles L. 6231-2 et L. 6231-3 du code du travail ;
- les actions réalisées en matière d'information sur les métiers, ainsi que les évolutions des techniques, en faveur des jeunes, des familles, du personnel enseignant et du personnel d'orientation ;
- l'état et les prévisions concernant les effectifs d'apprentis ;
- le bilan financier de l'année précédente et les prévisions financières notamment pluriannuelles en matière d'investissement.

Sont présentés au conseil paritaire de perfectionnement :

- les référentiels des formations conduisant aux diplômes et titres préparés dans le centre ;
- les résultats aux examens ;
- les opérations effectuées en faveur des maîtres d'apprentissage des entreprises de la métallurgie en application de l'article 24 du présent accord ;

Le conseil paritaire de perfectionnement fixe :

- les conditions générales d'admission des apprentis ;
- les conditions générales de la préparation et du perfectionnement pédagogique des personnels éducatifs.

Il suit l'application des orientations, notamment de la branche, définies dans ces différents domaines.

Il est informé du fonctionnement financier du centre dans les termes qui sont communiqués aux Pouvoirs publics, ainsi que du montant des sommes qui lui ont été transférées en application de l'article 25 du présent accord.

## Article 24

### *Formation des maîtres d'apprentissage*

Les CFAI élaborent et mettent en œuvre des programmes et des actions de formation techniques et pédagogiques des maîtres d'apprentissage des entreprises de la métallurgie.

Un bilan des opérations effectuées par les CFAI est présenté chaque année aux CPREFP.

Les CFAI entretiennent une collaboration régulière avec les maîtres d'apprentissage des entreprises de la métallurgie. Ils développent ces liens par tous moyens appropriés : carnet de liaison, réunions d'information, etc. Ces actions de coopération s'inscrivent dans une politique générale d'amélioration et de développement de la qualité des réalisations de formation des CFAI.

## Section 2

### Financement des CFAI

#### **Article 25**

##### *Financement du fonctionnement*

###### 25.1. Modalités de financement

En application de l'article L. 6332-16 du code du travail, l'OPCAIM prend en charge le montant des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de l'industrie, dénommés « CFAI », dans la limite de 50 % de la contribution de 0,50 % visée à l'article R. 6331-9, 2°, du code du travail et de 50 % de la contribution visée à l'article R. 6331-2, 1°, du code du travail.

###### 25.1.1. CFAI Bénéficiaires

Ne peuvent bénéficier du financement de leurs dépenses de fonctionnement dans les conditions visées à l'article 25.1.2, que les CFAI figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord, et dont les conseils paritaires de perfectionnement ont été constitués conformément à l'article 23 du présent accord.

Un groupe technique paritaire, agissant par délégation de la CPNE, dénommé groupe technique paritaire « transfert », est chargé d'actualiser la liste des CFAI établie en application du présent article et reproduite en annexe au présent accord. Cette actualisation peut être opérée à partir des propositions recueillies par les CPREFP.

###### 25.1.2. Modalités de mise en œuvre

Le groupe technique paritaire « transfert » établit, chaque année, une recommandation portant sur le montant effectif de prise en charge, par l'OPCAIM, des dépenses de fonctionnement de chaque CFAI.

Cette recommandation est transmise à l'OPCAIM avant le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année. Pour l'établir, le groupe technique paritaire « transfert » prend en compte :

1. Les sommes collectées par l'OPCAIM au titre des contributions professionnalisation des entreprises, ainsi que les dépenses prévisionnelles de l'OPCAIM au titre de ces contributions.
2. L'état des effectifs d'apprentis de chaque CFAI, le bilan de son activité, ses prévisions d'effectifs d'apprentis, un bilan financier de l'année précédente et ses prévisions financières notamment en matière d'investissement.
3. L'avis des conseils paritaires de perfectionnement de chaque CFAI sur les documents mentionnés au 2° ci-dessus, recueilli préalablement à la transmission de ces documents au groupe technique paritaire « transfert ».
4. La mise en œuvre, par chaque CFAI, des priorités en matière de développement de l'apprentissage définies par le groupe technique paritaire « transfert » et, en particulier, les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis, pour tous les niveaux de formation.

L'OPCAIM affecte les fonds aux CFAI, avant le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année.

###### 25.2. Suivi

Un bilan relatif aux conditions de mise en œuvre des dispositions du présent chapitre est présenté, chaque année, à la CPNE.

Les CPREFP, inscrivent, chaque année, à l'ordre du jour de l'une de leurs réunions, l'examen des modalités d'exécution, au plan régional, de la recommandation établie par le groupe technique paritaire « transfert ».

Le groupe technique paritaire « transfert », par délégation de la CPNE, établit et actualise la liste des titres et diplômes à finalité professionnelle préparés par la voie de l'apprentissage dans les CFAI.

### Section 3

#### Contrat d'apprentissage

##### **Article 26**

##### *Classification*

Les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage sont classés suivant la classification définie ci-dessous.

Groupe 3	Relèvent du groupe 3 de la classification les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant au-delà du 1 <sup>er</sup> échelon du niveau III de classification (coefficient 215), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.
Groupe 2	Relèvent du groupe 2 de la classification les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant entre le 1 <sup>er</sup> échelon du niveau II de classification (coefficient 170) et le 1 <sup>er</sup> échelon du niveau IV de classification (coefficient 255), tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification. Toutefois, sauf dans le cas de la préparation d'une mention complémentaire à un certificat d'aptitude professionnelle ou à un brevet d'études professionnelles, lorsque, à l'issue d'un contrat d'apprentissage, un nouveau contrat d'apprentissage est conclu entre le même salarié et la même entreprise, en vue de la préparation d'une autre qualification, le salarié qui aura réussi aux épreuves de la précédente qualification sera classé, au titre du nouveau contrat, au moins dans le groupe 2.
Groupe 1	Relèvent du groupe 1 de la classification, les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant entre le 1 <sup>er</sup> échelon du niveau I de classification (coefficient 140) et le 3 <sup>e</sup> échelon du niveau II de classification (coefficient 190), tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

##### **Article 27**

##### *Rémunérations minimales*

En fonction des besoins, identifiés notamment par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications et par les entreprises engagées dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), et afin d'attirer les jeunes vers les métiers industriels, les signataires décident de revaloriser les rémunérations minimales des apprentis comme suit.

La rémunération minimale d'un apprenti est fixée selon un pourcentage du Smic, déterminé à l'article 27.1, sans pouvoir être inférieure, sur l'année, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 27.2 du présent accord.

##### 27.1. Pourcentage du Smic applicable

Par dérogation aux dispositions fixées par l'article D. 6222-26 du code du travail, le pourcentage du Smic applicable à la rémunération des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage est fixé comme suit :

1. Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :
  - 35 % du Smic pendant la 1<sup>re</sup> année d'exécution du contrat ;

- 45 % du Smic pendant la 2<sup>e</sup> année d'exécution du contrat ;
- 55 % du Smic pendant la 3<sup>e</sup> année d'exécution du contrat.

2. Pour les jeunes âgés de 18 ans et plus :

- 55 % du Smic pendant la 1<sup>re</sup> année d'exécution du contrat ;
- 65 % du Smic pendant la 2<sup>e</sup> année d'exécution du contrat ;
- 80 % du Smic pendant la 3<sup>e</sup> année d'exécution du contrat.

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage du Smic applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat d'apprentissage.

## 27.2. Rémunérations annuelles garanties

### 27.2.1. Barème

Il est créé, au profit des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux 3 groupes de la classification figurant à l'article 26 du présent accord.

#### Groupe 1

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, classés dans le groupe 1, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1<sup>er</sup> échelon du niveau I (coefficient 140), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés à l'article 27.1 ci-dessus.

#### Groupe 2

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, classés dans le groupe 2, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1<sup>er</sup> échelon du niveau II (coefficient 170), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années fixés à l'article 27.1 ci-dessus.

#### Groupe 3

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, classés dans le groupe 3, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1<sup>er</sup> échelon du niveau III (coefficient 215), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés à l'article 27.1 ci-dessus.

### 27.2.2. Application

La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail à laquelle l'entreprise est soumise.

Les rémunérations annuelles garanties prévues par le barème ci-dessus sont applicables, *pro rata temporis*, en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

En cas de modification, au cours de 1 année, du pourcentage applicable à la rémunération minimale garantie, la garantie annuelle applicable à l'intéressé est calculée au prorata des périodes correspondant respectivement à chacun des pourcentages applicables.

Pour l'application des garanties annuelles de rémunération, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, y compris les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant les cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, sont exclues de l'assiette de vérification les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

## **Article 28**

### *Temps de travail*

Le temps passé par un apprenti dans un CFA, incluant notamment le temps relatif à l'exercice du congé supplémentaire fixé par l'article L. 6222-35 du code du travail, est au moins égal à la durée des enseignements et activités pédagogiques dont doit justifier l'apprenti pour pouvoir être inscrit à l'examen du diplôme ou du titre professionnel auquel son contrat d'apprentissage le prépare.

Ce temps est mentionné dans la convention portant création du CFA.

Les parties signataires conviennent que, dans la mesure où il a pour objet exclusif de favoriser chez l'apprenti l'acquisition des connaissances en vue de l'obtention du diplôme préparé, ce temps peut, à la demande de l'apprenti ou des formateurs, avoir une durée supérieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise, quelle que soit la période sur laquelle elle est décomptée (semaine, cycle, année), et ce, notamment, pour permettre à l'intéressé, par un travail individuel avec les moyens du CFA, de rattraper des lacunes constatées ou d'effectuer les révisions préalables aux examens. Ces éventuels dépassements ne donnent pas lieu à une rémunération supplémentaire, et, inversement, lorsque la durée du temps passé par l'apprenti en CFA est inférieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise durant la période considérée, la rémunération de l'apprenti ne subit pas d'abattement à ce titre. La possibilité de dépassement visée dans le présent alinéa ne peut en aucun cas augmenter la durée du travail applicable à l'apprenti dans l'entreprise.

## CHAPITRE II

### CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

## **Article 29**

### *Bénéficiaires*

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle et à ceux qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus.

Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, et aux anciens bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

## **Article 30**

### *Objet du contrat*

L'objet du contrat de professionnalisation est prioritairement l'acquisition d'un CQPM ou d'un CQPI.

Le contrat de professionnalisation peut également avoir pour objet la réalisation de parcours de professionnalisation ou l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle.

### 30.1. Parcours de professionnalisation

I. – Les parcours de professionnalisation sont présentés par les entreprises, et validés par le groupe technique paritaire « qualifications », qui les inscrit sur la liste visée à l'article 19 du présent accord.

L'entreprise qui organise un de ces parcours de professionnalisation délivre au salarié, à l'issue de ce parcours, une attestation de réalisation du parcours, mentionnant les objectifs, la nature et la durée du parcours, ainsi que les résultats de l'évaluation des acquis.

Les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles ainsi évaluées sont inscrites, à l'initiative du salarié qui le souhaite, dans le passeport orientation et formation visé à l'article 6 du présent accord.

Les signataires incitent les entreprises à prendre en compte, à l'issue de la réalisation d'un tel parcours dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, les évaluations des acquis de ce parcours dans le déroulement de carrière du salarié.

II. – Conformément à l'article L. 6314-1, 2°, du code du travail, après l'annexe III à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, il est ajouté une annexe IV ainsi rédigée :

#### « Annexe IV

##### Parcours de professionnalisation

Les parcours de professionnalisation visés à l'article 30.1 de l'accord national du 1<sup>er</sup> juillet 2011, validés par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, par le groupe technique paritaire « qualifications », et réalisés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, sont reconnus, dès lors qu'une attestation de réalisation du parcours a été délivrée au salarié.

Le titulaire d'une attestation de réalisation d'un parcours de professionnalisation, remplissant les conditions prévues à l'alinéa précédent, doit accéder à un emploi disponible, assorti du classement correspondant, auquel ce parcours le destine.

Le parcours de professionnalisation – réalisé dans l'entreprise ou dans une autre entreprise de la branche de la métallurgie – doit être antérieur à l'affectation du salarié à une fonction qui doit correspondre à la spécialité de ce parcours. »

### Article 31

#### *Forme et durée du contrat*

Le contrat de professionnalisation est soit un contrat à durée déterminée, soit un contrat à durée indéterminée.

La durée du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée est comprise entre 6 et 12 mois. La durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois, notamment :

- pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, et, en particulier, lorsqu'ils souhaitent préparer un CQPM ou CQPI, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, les femmes reprenant leur activité, les bénéficiaires visés au 3° de l'article L. 6325-1 du code du travail et les personnes qui ne sont pas titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de même niveau ;
- pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels de la métallurgie, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi.

## **Article 32**

### *Parcours de formation*

#### **32.1. Modalités de mise en œuvre**

Les parcours de formation des contrats de professionnalisation sont mis en œuvre selon le processus suivant :

1. Une phase d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires et permettant la personnalisation des parcours.
2. Une phase de réalisation des actions de formation alternant des séquences de formation et d'activité professionnelle en relation avec la qualification préparée.
3. Une phase de certification des parcours de formation.

#### **32.2. Durée**

Sans être inférieure à 150 heures, la durée du parcours de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée, ou de la durée de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée.

Pour le calcul de la durée du parcours de formation, la durée annuelle d'un contrat de professionnalisation est égale à la durée légale annuelle du travail majorée du volume d'heures supplémentaires autorisées.

Toutefois, la durée du parcours peut être portée jusqu'à 50 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée, ou de la durée de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, notamment :

1. Pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, et, en particulier, lorsqu'elles souhaitent préparer un CQPM ou CQPI, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, les femmes reprenant leur activité, les personnes visées au 3° de l'article L. 6325-1 du code du travail et les personnes qui ne sont pas titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de même niveau.
2. Pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels de la métallurgie, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi.

## **Article 33**

### *Financement*

#### **33.1. Forfaits de prise en charge par l'OPCAIM**

Les dépenses, liées aux actions d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, aux actions de formation, et aux actions de certification des parcours de formation, exposées par les entreprises au titre des contrats de professionnalisation, sont prises en charge, par l'OPCAIM, sur la base de forfaits dont le montant est spécifique à chacune de ces actions.

I. – Les dépenses relatives aux actions d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire et de prise en compte de l'expérience sont prises en charge, par l'OPCAIM, selon un forfait compris entre 200 € et 400 €.

II. – Les dépenses relatives aux actions de formation sont prises en charge, par l'OPCAIM, selon les forfaits suivants.

Dans le cas d'un contrat de professionnalisation dont la durée est égale à un an au plus et dont la durée du parcours de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de la durée de la période de professionnalisation :

- 13 € par heure de formation s'agissant des formations préparant à un métier industriel ;
- 8 € par heure de formation s'agissant des autres formations.

Dans le cas d'un contrat de professionnalisation dont la durée est supérieure à un an ou dont la durée du parcours de formation excède 25 % de la durée du contrat ou de la durée de la période de professionnalisation :

- 10 € par heure de formation s'agissant des formations préparant à un métier industriel ;
- 6 € par heure de formation s'agissant des autres formations.

III. – Les dépenses relatives aux actions de certification des parcours de formation sont prises en charge, par l'OPCAIM, selon un forfait compris entre 300 € et 500 €.

IV. – Le montant de ces différents forfaits peut faire l'objet d'une modulation, décidée par le conseil d'administration de l'OPCAIM, de plus ou moins 30 %, en fonction de la nature et du coût des actions. Il peut être actualisé, en tant que de besoin, par la CPNE.

### 33.2. Majorations

Les forfaits relatifs aux actions de formation, visés au II de l'article 33.1 du présent accord, sont majorés de 30 % :

1. Lorsque le contrat de professionnalisation a pour objet l'acquisition d'un CQPM ou d'un CQPI.
2. Lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est âgé d'au moins 45 ans.
3. Lorsque le contrat de professionnalisation est conclu avec une des personnes visées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

### 33.3. Plafonds

Le conseil d'administration de l'OPCAIM détermine les plafonds applicables aux dépenses mentionnées au II de l'article 33.1 et à l'article 33.2 du présent accord.

## Article 34

### *Classification*

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation sont classés d'après la classification définie ci-dessous.

Groupe 3	Relèvent du groupe 3 de la classification les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant au-delà du 1 <sup>er</sup> échelon du niveau III de classification (coefficient 215), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.
----------	--

Groupe 2	Relèvent du groupe 2 de la classification les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant entre le 1 <sup>er</sup> échelon du niveau II de classification (coefficient 170) et le 1 <sup>er</sup> échelon du niveau IV de classification (coefficient 255), tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification. Toutefois, sauf dans le cas de la préparation d'une mention complémentaire à un certificat d'aptitude professionnelle ou à un brevet d'études professionnelles, lorsque, à l'issue d'un contrat de professionnalisation, un nouveau contrat de professionnalisation est conclu entre le même salarié et la même entreprise, en vue de la préparation d'une autre qualification, le salarié qui aura réussi aux épreuves de la précédente qualification sera classé, au titre du nouveau contrat, au moins dans le groupe 2.
Groupe 1	Relèvent du groupe 1 de la classification les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant entre le 1 <sup>er</sup> échelon du niveau I de classification (coefficient 140) et le 3 <sup>e</sup> échelon du niveau II de classification (coefficient 190), tels qu'ils résultent de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

## Article 35

### *Rémunérations minimales*

En fonction des besoins, identifiés notamment par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications et par les entreprises engagées dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), et afin d'attirer les jeunes et les demandeurs d'emploi vers les métiers industriels, les signataires décident de revaloriser les rémunérations minimales des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation comme suit.

La rémunération minimale d'un salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation est fixée selon un pourcentage du Smic déterminé à l'article 35.1, sans pouvoir être inférieure, sur l'année, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 35.2 du présent accord.

#### 35.1. Pourcentage du Smic applicable

##### 35.1.1. Salariés âgés de moins de 26 ans

Par dérogation aux dispositions de l'article D. 6325-15 du code du travail, le pourcentage du Smic applicable aux contrats de professionnalisation conclus avec des personnes âgées de moins de 26 ans est fixé comme suit.

1. Pour les titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme de même niveau :

- 70 % du Smic pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
- 85 % du Smic pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

2. Pour les autres bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation :

- 60 % du Smic pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
- 75 % du Smic pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage du Smic applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat de professionnalisation.

##### 35.1.2. Salariés âgés de 26 ans et plus

Pour les contrats de professionnalisation conclus avec des personnes âgées de 26 ans et plus, la rémunération minimale applicable est au moins égale au Smic, sans pouvoir être inférieure, sur l'an-

née, à la rémunération annuelle garantie définie à l'article 35.2, en fonction du classement du salarié dans l'un des trois groupes visés à l'article 34, sans application d'un pourcentage d'abattement.

### 35.2. Rémunérations annuelles garanties

#### 35.2.1. Barème

Il est créé, au profit des salariés qui suivent une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux 3 groupes de la classification figurant à l'article 34 du présent accord.

##### Groupe 1

Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, classés dans le groupe 1, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1<sup>er</sup> échelon du niveau I (coefficient 140), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages visés à l'article 35.1.1 ci-dessus. Ces pourcentages ne sont pas appliqués aux contrats conclus avec des salariés âgés de 26 ans et plus.

##### Groupe 2

Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, classés dans le groupe 2, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1<sup>er</sup> échelon du niveau II (coefficient 170), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, visés à l'article 35.1.1 ci-dessus. Ces pourcentages ne sont pas appliqués aux contrats conclus avec des salariés âgés de 26 ans et plus.

##### Groupe 3

Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, classés dans le groupe 3, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au 1<sup>er</sup> échelon du niveau III (coefficient 215), tel qu'il résulte de l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, les pourcentages, visés à l'article 35.1.1 ci-dessus. Ces pourcentages ne sont pas appliqués aux contrats conclus avec des salariés âgés de 26 ans et plus.

#### 35.2.2. Application

La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail.

Les rémunérations annuelles garanties prévues par le barème ci-dessus sont applicables *pro rata temporis* en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

En cas de modification, au cours d'une année, du pourcentage applicable de la rémunération minimale garantie, la garantie annuelle applicable à l'intéressé est calculée au prorata des périodes correspondant respectivement à chacun des pourcentages applicables.

Pour l'application des garanties annuelles de rémunération ainsi adaptées, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, y compris les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant les cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, sont exclues de l'assiette de vérification les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

### **Article 36**

#### *Prime de fidélité*

Lorsque, à l'issue du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, le titulaire dudit contrat est entré au service de l'entreprise dans laquelle ce contrat s'est exécuté, il bénéficie, après le 12<sup>e</sup> mois d'exécution du nouveau contrat de travail, d'une prime de fidélité.

Le montant de cette prime est égal à 5 % de la valeur annuelle de la rémunération annuelle garantie applicable au salarié au terme de son contrat de professionnalisation.

La prime de fidélité est exclue de l'assiette de vérification du salaire minimum conventionnel applicable au salarié au titre de son nouveau contrat de travail.

### **Article 37**

#### *Durée du travail*

Le temps passé par le salarié, de sa propre initiative, à la réalisation de travaux et recherches personnels liés à l'objet de la formation suivie, ayant pour objet l'approfondissement de cette dernière, dans les locaux du centre de formation, en dehors des heures de formation prévues par le programme de formation, n'est pas du temps de travail effectif, quand bien même les heures correspondant au temps passé par le salarié de sa propre initiative, ou les moyens mobilisés pendant ce temps, seraient facturés par le dispensateur de formation à l'entreprise.

## **CHAPITRE III**

### **TUTORAT**

La mise en place d'un tutorat de qualité contribue à la réussite des parcours de formation des salariés, notamment des parcours de formation en alternance. Le tutorat exercé par un salarié ou dans le cadre d'une équipe tutorale offre aux salariés volontaires la possibilité de diversifier leur activité tout en transmettant leurs savoirs et savoir-faire aux salariés qu'ils accompagnent.

Sans préjudice des dispositions spécifiques relatives au maître d'apprentissage, les dispositions du présent chapitre visent les salariés qui accompagnent les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage, ainsi que, le cas échéant, les salariés bénéficiaires d'une période de professionnalisation, les stagiaires de la formation initiale et les stagiaires de la formation professionnelle continue.

### **Article 38**

#### *Missions*

Le tuteur, seul ou, le cas échéant, au sein d'une équipe tutorale, a notamment pour missions :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les personnes qui, dans l'entreprise, participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats de professionnalisation, des contrats d'apprentissage, des périodes de professionnalisation, de stages de la formation initiale ou de stages de la formation professionnelle continue ;
- de veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées ;
- d'assurer la liaison entre les organismes de formation et ces personnes ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par la personne concernée, au travers d'actions formalisées en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des compétences acquises.

Le tutorat présente un intérêt particulier dans la transmission des règles relatives à la sécurité au poste de travail et plus généralement au sein de l'entreprise, en vue de réduire les risques d'accidents du travail, en particulier lorsque qu'il est exercé par un salarié âgé.

### **Article 39**

#### *Mise en œuvre*

Pour permettre aux tuteurs d'exercer correctement leurs missions, les entreprises favorisent la mise en place d'actions préparant à l'exercice de la fonction tutorale et, si nécessaire, des formations spécifiques relatives à cette fonction.

Les entreprises prennent en compte les nouvelles compétences dans le cadre de l'évolution de carrière des tuteurs et des membres des équipes exerçant la fonction tutorale, notamment lorsqu'ils bénéficient de ces préparations ou formations.

Elles veillent à adapter la charge de travail des salariés concernés pour leur permettre d'assumer l'ensemble de leurs missions.

Les entreprises informent les tuteurs de la possibilité d'inscrire sur le passeport orientation et formation visé à l'article 6 du présent accord, les formations suivies ainsi que les compétences acquises à l'occasion de leur activité de tutorat.

### **Article 40**

#### *Financement*

L'OPCAIM prend en charge, au titre de la contribution professionnalisation, les dépenses exposées par les entreprises pour les formations mises en œuvre au bénéfice des tuteurs de salariés en contrat ou période de professionnalisation, dans la limite de 40 heures et dans la limite d'un plafond horaire fixé par le conseil d'administration de l'OPCAIM.

L'OPCAIM peut prendre en charge, dans les conditions fixées par son conseil d'administration, les dépenses engagées par l'entreprise au titre de l'exercice de la fonction tutorale.

## **TITRE V**

### **FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**

La formation professionnelle continue des salariés des entreprises de la métallurgie comprend :

1. Des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation ; les entreprises peuvent prendre en compte, dans ces formations, les demandes individuelles des salariés, notamment celles des salariés visés à l'article L. 6324-2 du code du travail.
2. Des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur droit au congé individuel de formation.
3. Des formations organisées, à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF).

#### **CHAPITRE I<sup>ER</sup>**

##### **ORIENTATIONS DANS LA BRANCHE**

### **Article 41**

#### *Formations prioritaires*

Afin de contribuer au maintien et au développement de l'emploi, d'accompagner en tant que de besoin les adaptations ou conversions rendues nécessaires par l'évolution des technologies et l'organisation du travail, et de favoriser la mobilité interne et externe des salariés, les signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général de la profession de promouvoir la formation, dans le cadre du

plan de formation des entreprises dont font partie les périodes de professionnalisation, et du droit individuel à la formation, répondant aux objectifs suivants :

- élargissement et acquisition d'une qualification ;
- élargissement du champ professionnel d'activité ;
- adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations industrielles et à l'évolution du système de production et des technologies ;
- préparation aux métiers industriels prioritaires définis par le groupe technique paritaire « observatoire ».

Dans cette perspective, ils jugent essentielles les spécialités de formation suivantes :

- technologies industrielles, fondamentales et de transformation ;
- transformations chimiques et apparentées ;
- énergie et génie climatique ;
- autres transformations y compris les spécialités pluri-technologiques des transformations ;
- génie civil et construction ;
- assemblage et maintenance des équipements ;
- transport, manutention, magasinage ;
- achat, vente, négociation commerciale, marketing ;
- finances, comptabilité, gestion ;
- ressources humaines, management et gestion des entreprises, préparation à l'exercice de la fonction tutorale ;
- secrétariat, bureautique, informatique de gestion ;
- informatique, traitement de l'information et réseaux ;
- communication et information ;
- prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, conditions du travail et environnement, éco conception, risques industriels, risques psycho-sociaux ;
- qualité ;
- développement personnel, alphabétisation ;
- développement des compétences linguistiques.

## **Article 42**

### *Suivi*

La définition des orientations prioritaires visées à l'article 41 du présent accord fait l'objet d'un examen régulier par la CPNE, ou, par délégation, par le groupe technique paritaire « qualifications », qui peuvent formuler, à cette occasion, toute proposition susceptible de la compléter ou de l'actualiser, notamment en fonction des études et travaux d'observation conduits par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

## CHAPITRE II

### PLAN DE FORMATION

## **Article 43**

### *Priorités dans l'élaboration du plan de formation*

Les plans de formation des entreprises s'inscrivent dans leur démarche de gestion prévisionnelle des emplois et compétences, qui permet notamment d'adapter les compétences et les qualifications détenues aux compétences et qualifications requises. Les entreprises veillent à inscrire leur plan de formation dans une perspective pluriannuelle en vue d'anticiper et d'organiser à moyen terme les besoins en formation et en qualification de leurs salariés.

La nature des actions figurant dans le plan de formation des entreprises de la métallurgie est déterminée par les perspectives économiques, l'évolution prévisible des emplois, des qualifications et des technologies de l'entreprise, et les modifications affectant les organisations du travail, ainsi que par les opportunités de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle dans l'emploi qu'elles donnent aux salariés.

Ces formations s'appuient sur des méthodes et des modalités d'organisation adaptées aux différentes disciplines et tenant compte prioritairement des spécificités propres aux entreprises, notamment aux petites et moyennes entreprises. Elles comportent l'enseignement des connaissances et de savoir faire, utilement complété par l'expérience et la pratique professionnelle.

Les entreprises veillent, dans le cadre de leur plan de formation, à prendre en compte les besoins en formation des salariés, exprimés notamment à l'occasion des entretiens professionnels visés à l'article 5 du présent accord.

Elles attachent un intérêt particulier au personnel d'encadrement qui exerce une responsabilité directe de formation des salariés et joue un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation. Les entreprises veillent à prendre en compte l'exercice de cette mission dans les objectifs du personnel d'encadrement.

Les entreprises s'assurent de donner les mêmes chances d'accès à la formation à tous les salariés, quels que soient leur sexe, leur âge, la nature de leur activité ou leur niveau de responsabilité, en tenant compte, d'une part, des nécessités propres à leur développement, et, d'autre part, des priorités définies ci-dessus, ainsi que de la répartition des catégories professionnelles et des implantations géographiques de l'entreprise.

Elles attachent une attention particulière :

- aux formations contribuant à une plus grande diversité ainsi qu'à une meilleure mixité dans l'emploi, notamment grâce à la prise en compte des contraintes liées à l'exercice de la parentalité ;
- aux travailleurs handicapés, en vue de leur assurer un égal accès aux actions du plan de formation de l'entreprise, notamment en définissant les conditions de mise en œuvre adaptées et en prévoyant un suivi et une évaluation de ces actions.

#### **Article 44**

##### *Nature des actions*

La nature des actions de formation proposées par l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise distingue :

1. Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise.
2. Les actions de développement des compétences du salarié.

#### **Article 45**

##### *Mise en œuvre*

##### **45.1. Actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise**

Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constituent un temps de travail effectif, et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

##### **45.2. Actions ayant pour objet le développement des compétences**

Les actions ayant pour objet le développement des compétences peuvent être organisées en dehors du temps de travail effectif, sous réserve de l'accord du salarié, dans les conditions suivantes :

- soit dans la limite de 80 heures par an et par salarié ;

- soit, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Le droit individuel à la formation (DIF) des salariés peut être mis en œuvre pour compléter les actions ayant pour objet le développement des compétences et organisées en dehors du temps de travail effectif.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail effectif ouvrent droit au versement, par l'entreprise, de l'allocation de formation visée à l'article L. 6321-10 du code du travail.

### **Article 45.3**

#### *Actions mises en œuvre pendant les heures non travaillées au titre du chômage partiel*

Par dérogation aux articles 45.1 et 45.2 et afin de contribuer à maintenir le lien contractuel entre l'employeur et le salarié pendant les périodes de sous-activité, peuvent être mises en œuvre, avec l'accord du salarié, en totalité pendant les heures non travaillées au titre du chômage partiel :

- les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise, à l'exclusion des actions d'adaptation au poste de travail ;
- les actions de développement des compétences.

Dans ce cas, les heures de formation donnent lieu au versement, par l'entreprise, de l'allocation de formation visée à l'article L. 6321-10 du code du travail. Ce versement ne peut avoir pour effet de porter la rémunération nette du salarié à un niveau supérieur à celle dont il aurait bénéficié s'il avait travaillé.

### **Article 46**

#### *Formation des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée*

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient d'un accès à la formation professionnelle au titre du plan de formation, dans des conditions identiques à celles applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les entreprises employant des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée favorisent l'accès de ces salariés à la formation professionnelle continue.

Dans l'objectif de renforcer l'accès de ces salariés à un emploi durable, notamment dans la métallurgie, la branche décide d'efforts particuliers pour la formation professionnelle des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée.

A cette fin, bénéficient d'une prise en charge préférentielle des frais de formation, de bilan de compétences ou de VAE, dans les conditions définies par le conseil d'administration de l'OPCAIM, les actions au profit des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée qui suivent, à leur initiative en accord avec l'employeur, ou à l'initiative de l'employeur :

1. Une action de formation professionnelle ayant pour objet l'obtention d'un CQPM, d'un CQPI, d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle, ou d'une autre certification inscrite sur la liste visée à l'article 19 du présent accord.
2. Une action de validation des acquis de l'expérience (VAE), ou une action de formation complémentaire nécessaire pour l'obtention d'une certification dans le cadre de la VAE.
3. Une action de bilan de compétences.

Sans préjudice des dispositions ci-dessus, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 du code du travail.

## **Article 47**

### *Financement*

L'OPCAIM prend en charge, selon les modalités définies par son conseil d'administration, les dépenses liées à la mise en œuvre des actions de formation au titre du plan de formation, comprenant les frais annexes, les salaires et charges et, le cas échéant, l'allocation de formation.

## **Article 48**

### *Modalités de prise en compte des acquis de la formation professionnelle continue*

#### **48.1. Formation promotionnelle**

##### **48.1.1. Formation décidée par l'entreprise**

Lorsqu'elle a décidé de promouvoir l'un de ses salariés dans un poste disponible d'un niveau ou d'un échelon de classification supérieurs, une entreprise peut être conduite, au préalable, à faire participer l'intéressé à une action de formation professionnelle lui permettant d'acquérir un complément de qualification nécessaire à la tenue de ce nouveau poste. Dans ce cas de formation promotionnelle, si l'intéressé a suivi avec assiduité l'action de formation et s'il a satisfait aux épreuves éventuellement prévues au terme de cette action, l'entreprise s'engage, sous réserve, en cas de formation longue et continue, que le ou les postes correspondants n'aient pas disparu entre-temps pour des motifs imprévisibles au moment du départ en formation, à promouvoir le salarié dans le poste prévu ou à un poste de même niveau et de même échelon, ainsi qu'à lui attribuer le classement correspondant.

##### **48.1.2. Formation du fait du salarié**

Si un salarié de l'entreprise participe, de son propre fait, à une action de promotion professionnelle, mise en œuvre dans le cadre du plan de formation de son entreprise avec l'accord de celle-ci, du droit individuel à la formation ou d'un congé individuel de formation, l'entreprise peut préciser, à la demande de l'intéressé, assisté, s'il le désire, d'un délégué du personnel, les possibilités d'existence, à l'intérieur de l'entreprise, de postes requérant les qualifications acquises au cours de l'action de formation.

En tout état de cause, et sous réserve que son contrat de travail soit toujours en vigueur, l'entreprise réintégrera l'intéressé, au retour de son action de formation, dans sa fonction précédente ou dans un poste disponible dans l'entreprise, d'un niveau et d'un échelon de classification au moins égaux à ceux de la fonction qu'il occupait avant son départ en formation.

L'entreprise fera alors avec l'intéressé le bilan de sa formation. Si l'intéressé a participé avec assiduité à l'action de formation et a satisfait aux épreuves éventuellement prévues à l'issue de cette action, l'entreprise s'engage, en cas de disponibilité dans l'entreprise d'un poste correspondant aux nouvelles qualifications de l'intéressé, à examiner en priorité son projet.

#### **48.2. Formation d'adaptation, de perfectionnement ou de prévention**

Dans le cadre des évolutions technologiques et structurelles de l'entreprise, celle-ci peut être amenée à organiser au bénéfice des salariés des actions de formation ayant respectivement pour objectif :

- de faciliter, par une formation d'adaptation, leur accès à un nouvel emploi ;
- de maintenir ou de parfaire le niveau de compétence nécessaire à leur emploi ;
- d'accroître leur adaptabilité et leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Dans ce cadre, lorsqu'un salarié participe, à la demande ou avec l'accord de l'entreprise, à une action de formation répondant à l'un ou l'autre de ces objectifs, à l'extérieur ou à l'intérieur de l'entreprise, celle-ci, à l'issue de la formation et en tant que de besoin, fait avec l'intéressé le bilan de sa formation.

L'entreprise, ou l'organisme de formation, qui organise l'action de formation délivre au salarié, à l'issue de cette action, une attestation de réalisation de la formation, mentionnant ses objectifs, sa nature et sa durée, ainsi que les résultats de l'évaluation des acquis.

Afin de permettre au salarié de mieux faire valoir les formations dont il a bénéficié au cours de sa carrière, les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles ainsi évaluées sont inscrites, à l'initiative du salarié qui le souhaite, dans le passeport orientation et formation visé à l'article 6 du présent accord.

## **Article 49**

### *Consultation du comité d'entreprise*

Le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, émet, chaque année, un avis sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente et sur le projet de plan de formation de l'entreprise de l'année à venir, au cours de deux réunions spécifiques, dans les conditions prévues aux articles L. 2323-34 et suivants du code du travail.

Conformément à l'article L. 2325-26 du code du travail, dans les entreprises de 200 salariés et plus, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation chargée notamment de préparer les délibérations du comité d'entreprise relatives à la formation professionnelle. A cette fin, l'entreprise recueille les demandes exprimées par la commission en ce qui concerne le plan de formation des salariés et les orientations de cette formation à plus long terme, de telle sorte que le projet de plan de formation présenté au comité d'entreprise au cours des deux réunions de fin d'année puisse tenir compte éventuellement de celles de ces demandes qui s'articulent avec les projets de l'entreprise.

Afin de préparer les réunions relatives au plan de formation, l'entreprise communique, aux membres du comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, et, le cas échéant, aux membres de la commission de la formation, au moins 3 semaines avant leurs réunions respectives, une information circonstanciée sur les orientations générales de l'entreprise en matière de formation.

## **CHAPITRE III**

### **PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION**

## **Article 50**

### *Publics prioritaires*

Les périodes de professionnalisation visées aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi ou l'évolution professionnelle de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, notamment :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, et, en particulier, les salariés dont l'emploi est menacé ;
- les salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui les emploie, avec une attention particulière pour les salariés âgés de plus de 47 ans ;
- les salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption, ou après un congé parental d'éducation ;
- les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- les salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident.

## **Article 51**

### *Objet*

L'objet de la période de professionnalisation est prioritairement l'acquisition d'un CQPM ou d'un CQPI. La période de professionnalisation a également pour objet la participation à des actions de formation dont l'objectif est défini par le groupe technique paritaire « qualifications », par délégation de la CPNE. Ce groupe technique établit et actualise la liste des domaines de formation répondant à cet objectif, en tenant compte des orientations générales définies à l'article 41 du présent accord.

La période de professionnalisation peut également avoir pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle. La validation des acquis de l'expérience (VAE) peut être un mode d'acquisition de ces différentes qualifications.

## **Article 52**

### *Mise en œuvre*

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre dans les conditions définies à l'article 45 du présent accord.

Les parcours de formation faisant l'objet des périodes de professionnalisation sont, prioritairement, organisés selon le processus suivant :

1. Une phase d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires permettant la personnalisation des parcours.
2. Une phase de réalisation des actions de formation.
3. Une phase d'évaluation des acquis et, le cas échéant, une phase de certification des parcours de formation.

## **Article 53**

### *Durée*

En application de l'article 36 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, la durée minimale des parcours de formation mis en œuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation est de :

- 70 heures sur 12 mois calendaires pour les entreprises de plus de 250 salariés ;
- 35 heures sur 12 mois calendaires pour les entreprises de 250 salariés ou moins.

Cette durée minimale n'est pas applicable :

- aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- aux actions de bilan de compétences ;
- aux actions de validation des acquis de l'expérience, ainsi qu'aux actions de formation complémentaires nécessaires pour l'obtention d'une certification dans le cadre de la VAE ;
- aux actions de formation industrielle personnalisée, telles que celles mises en œuvre dans le cadre des îlots de formation technique individualisée (IFTI) ;
- aux actions de formation ayant pour objet l'obtention d'une certification professionnelle inscrite sur l'une des listes visées aux articles 8 et 19 du présent accord ;
- aux parcours de formation mis en œuvre au bénéfice des salariés d'au moins 45 ans.

## **Article 54**

### *Financement*

Les dépenses liées aux actions d'évaluation des connaissances et savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, aux actions de formation et aux actions de certification, exposées par les entreprises

au titre des périodes de professionnalisation, sont prises en charge, par l'OPCAIM, sur la base de forfaits dont le montant est spécifique à chacune de ces actions.

Le montant des dépenses liées aux actions d'évaluation des connaissances et de prise en compte de l'expérience, pris en charge par l'OPCAIM, est compris entre 200 € et 400 €.

Le montant des dépenses liées aux actions de formation, pris en charge par l'OPCAIM, est déterminé sur la base d'un forfait de remboursement plafonné à 80 % du coût réel dans la limite de 32 € de l'heure.

Le montant des dépenses liées aux actions de certification, pris en charge par l'OPCAIM, est compris entre 300 € et 500 €.

Le montant des forfaits visés aux alinéas 2 et 4 du présent article peut faire l'objet d'une modulation de plus ou moins 30 %, en fonction de la nature et du coût des actions. Il peut être actualisé, en tant que de besoin, par la CPNE.

## CHAPITRE IV

### DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

Le droit individuel à la formation (DIF) a pour objet de permettre au salarié, en accord avec son employeur, d'être acteur de son parcours professionnel. A défaut d'accord d'entreprise, le DIF est mis en œuvre dans les conditions définies ci-après.

#### Section 1

#### Salariés en contrat de travail à durée indéterminée

### **Article 55**

#### *Calcul des droits*

##### 55.1. Modalités de calcul

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée bénéficient, chaque année, d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures.

Les salariés à temps partiel bénéficient, chaque année, d'un DIF calculé à due proportion de leur temps de travail.

Les heures acquises, chaque année, au titre du DIF se cumulent, dans la limite d'un plafond fixé à 120 heures.

La durée du DIF acquis par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée est calculée au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

Les périodes de suspension du contrat de travail, au titre du congé de maternité ou d'adoption, du congé de présence parentale, du congé de soutien familial ou du congé parental d'éducation, sont prises en compte pour le calcul de la durée du DIF.

Pour les salariés embauchés en cours d'année, sous contrat de travail à durée indéterminée, le DIF est calculé, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante, *pro rata temporis*.

##### 55.2. Majorations des droits

Les salariés qui utilisent le DIF durant la suspension du contrat de travail résultant d'un des congés visés au 5<sup>e</sup> alinéa de l'article 55.1 bénéficient, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante, d'une majoration des heures de DIF acquises égale à la moitié des heures utilisées durant ce congé.

A l'issue d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou d'un contrat d'apprentissage, le salarié qui conclut, avec la même entreprise ou avec une entreprise du même groupe au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, un contrat de travail à durée indéterminée bénéficie, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année qui suit la conclusion de son contrat à durée indéterminée, d'un DIF cal-

culé au prorata de la durée de son contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, dans la limite de 20 heures, sans préjudice des droits acquis au titre du contrat à durée indéterminée.

Les dispositions du présent article sont mises en œuvre sans préjudice de l'application du plafond mentionné à l'alinéa 3 de l'article 55.1.

## **Article 56**

### *Objet*

Le DIF peut être utilisé pour suivre une action de formation professionnelle continue entrant, à la fois :

- dans le champ de la formation professionnelle continue ;
- dans les orientations de la formation professionnelle définies par l'entreprise en application de l'article L. 2323-33 du code du travail ;
- et, prioritairement, dans les orientations générales visées à l'article 41 du présent accord.

Le DIF peut également être mis en œuvre pour suivre une action de bilan de compétences ou une action de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les formations organisées par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs et ayant pour objet l'amélioration de la connaissance des accords professionnels peuvent être mises en œuvre dans le cadre du DIF.

## **Article 57**

### *Mise en œuvre*

#### 57.1. Initiative

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Elle donne lieu à un accord passé entre l'employeur et le salarié, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel visé à l'article 5 du présent accord, ou à une demande écrite du salarié.

L'accord ou la demande d'exercice du DIF comportent les mentions suivantes : nature de l'action de formation ; intitulé de l'action ; modalités de déroulement de l'action ; durée de l'action ; dates de début et de fin de l'action ; coût de l'action ; dénomination du prestataire de formation présent.

Lorsque l'accord ou la demande d'exercice du DIF porte sur une action de bilan de compétences, ils doivent comporter les mentions suivantes : dates et durée du bilan de compétences ; dénomination de l'organisme prestataire.

Lorsque l'accord ou la demande d'exercice du DIF porte sur une action de VAE, ils doivent comporter les mentions suivantes : diplôme, titre ou certificat de qualification postulé ; dates, nature et durée des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ; dénomination de l'autorité ou de l'organisme délivrant la certification.

La demande du salarié doit être déposée au moins 2 mois avant le début de l'action.

#### 57.2. Réponse de l'employeur

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

Lorsque la réponse est positive, le salarié formalise, par écrit, son accord pour suivre l'action qui fait l'objet de la convention de formation professionnelle, de bilan de compétences ou de VAE, conclue entre l'employeur et le prestataire de formation.

Lorsque la réponse est négative, elle est faite par écrit et précise les motifs de refus.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur ne parviennent pas à un accord, le salarié est orienté vers le FONGECIF dont relève l'entreprise. Lorsque le FONGECIF a pris une décision positive de prise en charge de la demande de congé individuel de formation (CIF) du salarié, l'employeur lui verse :

- une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant au nombre d'heures prises en charge par le FONGECIF, dans la limite du nombre d'heures acquises par le salarié au titre du DIF ;
- le montant des frais de formation calculés conformément à l'article L. 6323-12 du code du travail.

Dans ce cas, le nombre d'heures de la formation ainsi réalisée est déduit des heures de DIF acquises par le salarié.

### 57.3. Temps de travail

#### 57.3.1. Mise en œuvre

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

Toutefois, il peut être mis en œuvre, en tout ou partie, sur le temps de travail, par accord d'entreprise ou par accord entre l'employeur et le salarié.

Les heures de DIF mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Les heures de DIF réalisées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement, par l'employeur, de l'allocation de formation prévue à l'article L. 6323-14 du code du travail.

#### 57.3.2. Salariés titulaires d'une convention de forfait en jours sur l'année

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté dans le cadre d'une convention de forfait en jours sur l'année, le DIF est mis en œuvre dans les conditions visées à l'article 57.3.1 du présent accord.

Sauf accord d'entreprise prévoyant des modalités de mise en œuvre différentes, le DIF s'exerce :

- au cours des journées ou demi-journées de repos ou de congés lorsqu'il est mis en œuvre en dehors du temps de travail ;
- au cours des journées travaillées lorsqu'il est mis en œuvre sur le temps de travail.

## Article 58

### *Information du salarié*

Au cours du mois de janvier de chaque année, l'employeur informe chaque salarié, par écrit, sur support papier ou informatique, du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF.

## Section 2

### Salariés en contrat de travail à durée déterminée

## Article 59

### *Ouverture et calcul des droits*

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient du DIF à due proportion de la durée de leur contrat et de leur temps de travail, dès lors qu'ils justifient de 4 mois en contrat de travail à durée déterminée, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

## **Article 60**

### *Information du salarié*

Lors de la conclusion du contrat de travail à durée déterminée, l'employeur informe le salarié, par écrit, de ses conditions d'ouverture et d'acquisition du DIF.

## **Article 61**

### *Mise en œuvre*

Le DIF des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée est mis en œuvre selon les modalités prévues à l'article 57 du présent accord.

Conformément à l'article L. 6323-3 du code du travail, le FONGECIF dont relève l'entreprise assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement, ainsi que l'allocation de formation due à ces salariés.

## **Section 3**

### **Portabilité du DIF**

## **Article 62**

### *Mutation du salarié au sein du groupe*

En cas de mutation d'un salarié entre deux entreprises incluses dans le champ d'application d'un même accord collectif de groupe, ou, à défaut d'un tel accord, en cas de mutation d'un salarié dans une entreprise appartenant au même groupe au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, l'intéressé conserve, chez son nouvel employeur, les heures acquises, avant sa mutation, au titre du DIF.

## **Article 63**

### *Licenciement*

En cas de licenciement du salarié, sauf pour faute lourde, l'employeur est tenu, dans la lettre de licenciement, d'informer le salarié, s'il y a lieu, du nombre d'heures auquel s'élève son DIF et de la possibilité pour l'intéressé de demander, pendant le préavis, à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

L'employeur ne peut pas refuser la demande d'exercice du DIF, dès lors qu'elle intervient avant la fin du préavis, et qu'elle comporte les mentions visées à l'article 57.1 du présent accord.

La participation de l'employeur au financement de l'action demandée par le salarié est alors plafonnée au produit du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF par le montant forfaitaire visé à l'article D. 6332-87 du code du travail.

## **Article 64**

### *Démission*

En cas de démission, l'employeur ne peut pas refuser la demande d'exercice du DIF, dès lors que l'action de formation, de bilan de compétences ou de VAE est engagée avant la fin du préavis.

La participation de l'employeur au financement de l'action demandée par le salarié est alors plafonnée au produit du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF par le montant forfaitaire visé à l'article D. 6332-87 du code du travail.

## **Article 65**

### *Rupture ouvrant droit à assurance chômage*

Sans préjudice de l'application des articles 63 et 64, les salariés dont la rupture du contrat de travail ouvre droit au bénéfice de l'assurance chômage, y compris au titre du terme échu d'un contrat de travail à durée déterminée, peuvent mobiliser les heures acquises et non utilisées au titre du DIF,

pendant la période de prise en charge par le régime d'assurance chômage ou dans les deux ans qui suivent leur embauche dans une nouvelle entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 6323-18 du code du travail.

#### Section 4

##### DIF des représentants du personnel

#### **Article 66**

##### *Actions de formation pour l'exercice du mandat*

L'article 17 de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie prévoit des dispositions spécifiques applicables à la formation des salariés mandatés, en particulier, dans le cadre du DIF.

#### Section 5

##### Financement

#### **Article 67**

##### *Modalités*

Les dépenses exposées par les entreprises dans le cadre du DIF sont prises en charge, par l'OPCAIM, dans les conditions définies par son conseil d'administration, au titre de la contribution de 0,50 % visée à l'article R. 6331-9 du code du travail et des contributions visées aux articles 69 et 70, 2°, du présent accord.

A défaut de prise en charge par l'OPCAIM, pour leur totalité, des dépenses exposées par les entreprises au titre du DIF, le solde reste à la charge de l'entreprise.

### TITRE VI

## **FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**

### CHAPITRE I<sup>er</sup>

#### PARTICIPATION DES ENTREPRISES AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

#### Section 1

##### Entreprises employant moins de 10 salariés

#### **Article 68**

##### *Versements obligatoires à l'OPCAIM*

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCAIM, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, la contribution de 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée à l'article L. 6331-2 du code du travail, comprenant :

- la contribution professionnalisation au moins égale à 0,15 %, visée à l'article R. 6331-2, 1°, du code du travail ;
- la contribution plan de formation, visée à l'article R. 6331-2, 2°, du code du travail.

#### **Article 69**

##### *Financement du droit individuel à la formation*

Une part de 0,10 % est prélevée par l'OPCAIM sur la contribution plan de formation, et affectée, en priorité, au financement des dépenses exposées dans le cadre du droit individuel à la formation.

Section 2  
Entreprises employant 10 salariés et plus

**Article 70**

*Versements obligatoires à l'OPCAIM*

Les entreprises employant 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCAIM, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année :

1. La contribution professionnalisation de 0,50 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée à l'article R. 6331-9, 2°, du code du travail.
2. Une contribution égale à 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, correspondant à une part de la contribution plan de formation ; cette part est destinée, en priorité, au financement des dépenses exposées dans le cadre du droit individuel à la formation.
3. Une contribution égale à 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, correspondant à une part de la contribution plan de formation ; cette part est destinée, en priorité, au financement des dépenses liées à la sécurisation des parcours professionnels.
4. Un versement correspondant à la part de la contribution plan de formation, qui n'a pas fait l'objet d'une exonération directe conformément aux dispositions de l'article R. 6332-47 du code du travail.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application des dispositions de l'article L. 6331-14 du code du travail, relatives aux entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés, et de celles des articles L. 6331-15 à L. 6331-18 du code du travail, relatives à la prise en compte d'un accroissement d'effectif.

Section 3  
Dispositions communes à toutes les entreprises

**Article 71**

*Provision comptable et fiscale au titre du droit individuel à la formation*

Dans le cas où une obligation de provision comptable et fiscale au titre du droit individuel à la formation serait mise à la charge des entreprises, les signataires conviennent d'ouvrir une négociation pour examiner l'évolution des parts, égales à 0,10 %, visées à l'article 69 et au 2° de l'article 70 du présent accord.

CHAPITRE II  
SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Dans le prolongement de l'accord national du 5 octobre 2009, les signataires conviennent de renforcer et de développer l'accès à la formation professionnelle des salariés et des demandeurs d'emploi, pour lesquels une formation pourrait concourir à leur entrée, leur maintien, leur évolution ou leur retour dans un emploi.

Section 1  
Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

**Article 72**

*Répartition des sommes versées au FPSPP*

Les signataires rappellent que, pour assurer ses missions, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) mentionné à l'article L. 6332-18 du code du travail dispose, notamment, des ressources suivantes :

1. Les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du travail, compris entre 5 % et 13 %, des obligations légales des employeurs de moins de 10 salariés.

2. Les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du travail, compris entre 5 % et 13 %, des obligations légales des employeurs de 10 salariés et plus.

Les sommes visées au 1° et 2° sont versées par l'intermédiaire de l'OPCAIM.

L'OPCAIM applique la répartition de ces sommes, entre la contribution professionnalisation et la contribution plan de formation, dans les conditions définies par les articles ci-après.

### **Article 72.1**

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

Les sommes à verser au FPSPP au titre de la participation due par les entreprises de moins de 10 salariés sont calculées comme suit :

Les sommes à verser au FPSPP sont prélevées, en priorité, sur les sommes dues par les entreprises de moins de 10 salariés au titre de la contribution professionnalisation. Ces sommes sont prélevées dans la limite de 13 % de la contribution professionnalisation due par ces entreprises.

Le solde des sommes à verser par les entreprises de moins de 10 salariés au FPSPP est prélevé sur les sommes dues par ces entreprises au titre de la contribution plan de formation, dans la limite de 13 % de cette contribution.

### **Article 72.2**

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

Les sommes à verser au FPSPP au titre de la participation due par les entreprises de 10 salariés et plus sont calculées comme suit :

1. Les sommes à verser au FPSPP sont prélevées, en priorité, sur les sommes dues par les entreprises au titre de la contribution sécurisation des parcours professionnels visée au 3° de l'article 70 du présent accord.

2. Lorsque les sommes à verser au FPSPP sont supérieures à celles dues par les entreprises au titre de la contribution sécurisation des parcours professionnels, le solde est prélevé sur les sommes dues par les entreprises au titre de la contribution professionnalisation, dans la limite de 13 % de cette contribution.

3. Lorsque les sommes à verser au FPSPP sont supérieures à celles dues par les entreprises au titre de la contribution sécurisation des parcours professionnels, majorées de 13 % des sommes dues au titre de la professionnalisation, le solde est prélevé sur les sommes versées par les entreprises au titre du plan de formation.

Après versement des sommes dues au FPSPP dans les conditions visées ci-dessus, la contribution sécurisation des parcours professionnels peut être affectée à la prise en charge des frais de formation au bénéfice de salariés, notamment ceux titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, dans les conditions définies par le conseil d'administration de l'OPCAIM.

### **Article 72.3**

#### *Modalités de suivi*

Les conditions et les résultats de la mise en œuvre des dispositions du présent article sont examinés annuellement par la CPNE. En fonction de cet examen, les signataires du présent accord conviennent d'engager, en tant que de besoin, une négociation d'adaptation.

## Section 2

### Contractualisation et cofinancement des formations concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi

#### **Article 73**

##### *Définition des orientations*

Dans le cadre des accords nationaux de la métallurgie, la CPNE est chargée de définir les orientations et les objectifs des conventions-cadres – nationales ou territoriales – concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

Au niveau territorial, les CPREFP s'assurent de la mise en œuvre des orientations et des objectifs définis par la CPNE.

#### **Article 74**

##### *Modalités de mise en œuvre*

Au niveau national, les conventions-cadre peuvent être signées entre, d'une part, l'UIMM, et, d'autre part, selon le cas, l'État, les régions, Pôle emploi, ou tout autre partenaire.

Au niveau territorial, les conventions-cadres peuvent être signées entre, d'une part, les chambres syndicales territoriales, et, d'autre part, selon le cas, l'État, les régions, Pôle emploi ou tout autre partenaire.

#### **Article 75**

##### *Modalités de cofinancement*

Le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM décide de son engagement et définit les modalités de son information préalable à la conclusion de telles conventions, ainsi que les modalités de la participation de l'OPCAIM à ces conventions.

Les conventions-cadres visées aux articles 73 et 74 peuvent prévoir un engagement financier de la part, selon le cas, du FPSPP, des FONGECIF, de l'Etat, des régions, de Pôle emploi, ou de tout autre partenaire.

#### **Article 76**

##### *Modalités de suivi*

Au niveau national, la CPNE est tenue informée, annuellement, de la conclusion et de la mise en œuvre des conventions-cadres visées aux articles 73 et 74 du présent accord.

Sans préjudice des dispositions de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, une délégation restreinte de la CPNE est chargée d'analyser annuellement les conditions de mise en œuvre des conventions-cadres, d'en suivre l'exécution ainsi que d'en évaluer les résultats.

Cette délégation est composée :

- de 2 représentants pour chacune des organisations représentatives de salariés au niveau national dans la branche ;
- d'un nombre de représentants patronaux égal au nombre total des membres des organisations représentatives de salariés.

Au niveau territorial, les CPREFP sont tenues informées des conventions-cadres conclues dans leur ressort. Elles sont chargées d'en suivre l'exécution.

TITRE VII

**ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ DES INDUSTRIES  
DE LA MÉTALLURGIE (OPCAIM)**

Section 1

Désignation en tant qu'organisme collecteur paritaire

**Article 77**

*Champ d'intervention en matière de formation professionnelle continue*

L'association dénommée ci-après « organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie » ou « OPCAIM » constitue, au plan national et professionnel, l'organisme collecteur paritaire au sens de l'article L. 6332-1 du code du travail, dont relèvent les entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord.

L'association OPCAIM, dotée de la personnalité morale, est régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901.

**Article 78**

*Rapprochement avec d'autres organismes collecteurs*

Dans l'hypothèse où un rapprochement de l'OPCAIM avec un OPCA relevant d'une organisation professionnelle représentative d'un autre secteur industriel serait envisagé pour gérer les fonds de la formation, les signataires conviennent de mettre en place un groupe de travail paritaire composé de l'UIMM et des organisations syndicales représentatives au niveau national dans la branche signataires du présent accord, chargé d'examiner l'opportunité et les conditions de ce rapprochement. Les conclusions de ce groupe sont transmises, pour avis, au conseil d'administration de l'OPCAIM.

Dans le cas où un rapprochement avec un autre OPCA serait envisagé, les signataires du présent accord conviennent de se réunir, dans les meilleurs délais, afin d'adapter les dispositions du présent titre.

Section 2

Missions

**Article 79**

*Missions générales*

En application des accords nationaux et dans le cadre des orientations définies par la CPNE, l'OPCAIM a pour mission générale de contribuer à la mise en œuvre d'une politique incitative de développement de l'alternance et de la formation professionnelle au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi.

A cette fin, l'OPCAIM assure la collecte, la gestion et le suivi des contributions des entreprises, informe, sensibilise et accompagne les entreprises dans la définition de leurs besoins en formation et de leurs besoins en emplois et compétences et participe au financement des actions de formation des salariés et des demandeurs d'emploi.

**Article 80**

*Missions en matière de formation professionnelle continue*

80.1. Collecte et gestion des contributions des entreprises

80.1.1. Collecte

L'OPCAIM collecte :

1. La contribution de 0,55 % due, par les entreprises employant moins de 10 salariés, au titre de l'article 68 du présent accord.

2. La contribution professionnalisation de 0,50 % due, par les entreprises employant 10 salariés ou plus, au titre du 1° de l'article 70 du présent accord.

3. La contribution égale à 0,10 % due, par les entreprises employant 10 salariés ou plus, au titre du droit individuel à la formation en application du 2° de l'article 70 du présent accord.

4. La contribution égale à 0,10 % due, par les entreprises employant 10 salariés ou plus, au titre de la sécurisation des parcours professionnels en application du 3° de l'article 70 du présent accord.

5. La part de la contribution plan de formation visée au 4° de l'article 70 du présent accord, qui n'a pas fait l'objet d'une exonération directe par les entreprises employant 10 salariés ou plus.

6. Les versements volontaires des entreprises dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

#### 80.1.2. Gestion et suivi

L'OPCAIM assure la gestion et le suivi des contributions visées à l'article 80.1.1 du présent accord. Il mutualise ces contributions, dès leur réception, dans le cadre de sections particulières :

- la section professionnalisation ;
- la section plan de formation des entreprises occupant moins de 10 salariés ;
- la section plan de formation des entreprises occupant de 10 salariés à moins de 50 salariés ;
- la section plan de formation des entreprises occupant 50 salariés et plus.

L'OPCAIM peut affecter les fonds de la section plan de formation des employeurs occupant 50 salariés et plus à la section plan de formation des entreprises occupant de 10 à moins de 50 salariés et à la section plan de formation des entreprises occupant moins de 10 salariés. De même, il peut affecter les fonds de la section plan de formation des entreprises occupant de 10 à moins de 50 salariés à la section plan de formation des entreprises occupant moins de 10 salariés.

#### 80.1.3. Prise en charge des actions

Dans le respect des accords nationaux de la métallurgie et des orientations définies par la CPNE, l'OPCAIM participe au financement des dépenses exposées par les entreprises pour les actions de formation, de bilans de compétences et de VAE, mises en œuvre au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi, conformément aux priorités et critères définis par son conseil d'administration.

#### 80.2. Information, sensibilisation et accompagnement des entreprises

L'OPCAIM est chargé d'informer et de sensibiliser les entreprises, en particulier les TPE-PME, sur les différents dispositifs de formation qu'elles peuvent mobiliser au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi, ainsi que sur ses conditions d'intervention financière au titre de ces dispositifs.

L'OPCAIM aide les entreprises dans la définition de leurs besoins en formation et les accompagne dans l'optimisation des moyens financiers mobilisables pour mettre en œuvre les actions de formation envisagées. Dans ce cadre, l'OPCAIM peut mettre en place des projets collectifs dès lors qu'ils sont de nature à répondre à des besoins communs à plusieurs entreprises.

#### 80.3. Aide à la définition des besoins en compétences et en qualifications

Afin d'accompagner les entreprises dans l'anticipation de leurs besoins en compétences et en qualifications, l'OPCAIM finance les dépenses relatives à l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications, ainsi que les études et recherches en matière de formation, comprenant les observations régionales et territoriales, les frais relatifs à l'ingénierie de certification des CQPM et des CQPI, les frais relatifs à l'évaluation des dispositifs de formation et à la conception et diffusion d'outils intéressant la formation.

En application de l'accord national du 17 mai 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), l'OPCAIM sensibilise les entreprises sur l'intérêt d'anticiper leurs besoins en compétences et assure la promotion des outils leur permettant de définir ces besoins. A ce titre, l'OPCAIM prend en charge les coûts des diagnostics GPEC pour les TPE-PME, selon des modalités définies par son conseil d'administration.

#### 80.4. Mise en œuvre des missions

##### 80.4.1. Service de proximité

Pour accomplir ses missions, l'OPCAIM assure un service de proximité auprès des entreprises, en particulier auprès des TPE-PME. Le service de proximité a notamment pour objet, sur chaque territoire, d'identifier et de formaliser les besoins en formation des entreprises, et de les accompagner pour financer leurs projets.

##### 80.4.2. Recherche de cofinancements

En application des accords nationaux et dans le cadre des orientations définies par la CPNE, l'OPCAIM peut conclure avec l'Etat, les Régions, le FPSPP, les FONGECIF, Pôle emploi, ou tout autre partenaire, des conventions financières visant au cofinancement d'actions en faveur des salariés et des demandeurs d'emploi.

##### 80.4.3. Convention d'objectifs et de moyens (COM)

L'OPCAIM conclut, avec l'Etat, une convention triennale d'objectifs et de moyens qui définit les modalités de financement et de mise en œuvre de ses missions, en cohérence avec la politique emploi-formation de la branche, définie par la CPNE et par les accords nationaux de la métallurgie.

### **Article 81**

#### *Collecte et répartition de la taxe d'apprentissage*

L'OPCAIM a également pour mission, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et des orientations de la CPNE, de collecter et de répartir la taxe d'apprentissage.

La gestion des fonds au titre de la taxe d'apprentissage fait l'objet d'un suivi comptable distinct de la gestion des fonds collectés au titre de la formation professionnelle continue.

#### Section 3

#### Gouvernance

### **Article 82**

#### *Composition du conseil d'administration paritaire*

Le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM est composé :

- de deux représentants titulaires et deux représentants suppléants par organisation syndicale représentative de salariés au niveau national dans la branche signataire du présent accord ;
- d'un nombre égal de représentants de l'UIMM.

### **Article 83**

#### *Composition du bureau paritaire*

Le conseil d'administration désigne en son sein, pour 2 ans, un représentant par organisation syndicale représentative de salariés au niveau national dans la branche signataire du présent accord et un nombre équivalent de représentants de l'UIMM, membres du bureau.

Parmi les membres du bureau, sont désignés, alternativement dans l'un ou l'autre collège, et selon les modalités définies par les statuts de l'OPCAIM :

- un président,

- un vice-président,
- un trésorier,
- un trésorier adjoint.

Le secrétariat est assuré par un administrateur désigné par l’UIMM.

## **Article 84**

### *Rôle du conseil d’administration paritaire*

Conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur, les principales missions du conseil d’administration paritaire de l’OPCAIM sont définies ci-après. Elles sont reprises et complétées dans les statuts de l’OPCAIM.

Le conseil d’administration paritaire de l’OPCAIM dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion de l’organisme conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles, et suivant les orientations fixées par la CPNE. Il peut déléguer, en tant que de besoin, ses pouvoirs au bureau.

Relèvent en propre des pouvoirs du conseil d’administration paritaire de l’OPCAIM les missions suivantes :

1. La définition des règles, des priorités et des conditions de prise en charge des dépenses relatives aux actions de formation, de bilan de compétences ou de VAE, dans le cadre des différentes contributions collectées par l’OPCAIM :

- les dépenses des entreprises au titre des contrats et périodes de professionnalisation comprenant l’exercice de la fonction tutorale ;
- les dépenses des entreprises au titre du droit individuel à la formation, ainsi que l’allocation de formation et les frais de transport et d’hébergement correspondants ;
- les dépenses des entreprises au titre du plan de formation, ainsi que la rémunération comprenant les charges sociales légales et conventionnelles, l’allocation de formation et les frais de transport et d’hébergement correspondants ;
- les dépenses au bénéfice des demandeurs d’emploi.

2. La répartition et l’affectation des contributions collectées par l’OPCAIM, aux personnes morales visées à l’article 87 du présent accord, dans le respect des sections visées à l’article 80.1.2 du présent accord.

3. Le financement, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, des frais de gestion et d’information comprenant les frais de collecte, les frais de gestion administrative relatifs à l’instruction et au suivi des dossiers de formation, les frais d’information générale et de sensibilisation des entreprises, la rémunération des missions et services effectivement accomplis en vue d’assurer la gestion paritaire des fonds de la formation en application des articles R. 6332-43 à R. 6332-45 du code du travail, la contribution due dans les conditions fixées par les articles R. 6332-96 à R. 6332-99 du code du travail au fonds national de gestion paritaire de la formation professionnelle continue.

4. Le financement, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, des frais relatifs aux missions de l’OPCAIM, comprenant les frais d’accompagnement des entreprises dans l’analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation, les frais d’information-conseil, de pilotage de projets et de service de proximité aux entreprises et les coûts des diagnostics GPEC.

5. Sur proposition d’un des groupes techniques paritaires mis en place au sein de la CPNE, le financement des dépenses de l’observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie, et le financement des études et recherches sur les qualifications et la formation professionnelle.

6. La répartition et l'affectation des sommes permettant aux personnes morales visées à l'article 87 du présent accord de financer des frais mentionnés aux 3° et 4° ci-dessus.

7. La répartition de l'imputation de la portabilité du droit individuel à la formation entre les sommes collectées au titre de la contribution de 0,10 % visée à l'article 69 et au 2° de l'article 70 du présent accord et celles collectées au titre de la section professionnalisation, conformément à l'article L. 6323-18 du code du travail.

8. La répartition de l'imputation des dépenses relatives à la POE, visée à l'article 21 du présent accord, entre les sommes collectées au titre de la section plan de formation et celles collectées au titre de la section professionnalisation.

9. Sur recommandation du groupe technique paritaire « transfert » visé à l'article 25.1.2 du présent accord, l'affectation des sommes collectées au titre de la section professionnalisation, à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord.

10. La répartition des sommes collectées au titre de la taxe d'apprentissage, en application de l'article R. 6242-8 du code du travail.

11. La détermination des modalités de la participation de l'OPCAIM aux conventions visées à l'article 75 du présent accord.

12. Les arbitrages nécessaires en cas d'insuffisance financière.

13. Le contrôle de la gestion et de l'utilisation, par l'OPCAIM et les personnes morales visées à l'article 87, des fonds collectés, conformément à l'article R. 6332-17 du code du travail et dans les conditions visées à l'article 85.2.

14. L'approbation des comptes, préalablement arrêtés par le bureau.

15. L'approbation de la convention d'objectifs et de moyens (COM) visée à l'article 80.4.3.

16. La nomination du directeur de l'OPCAIM dans les conditions visées à l'article 85.1.

17. Le suivi régulier et l'évaluation qualitative et quantitative des fonds.

## **Article 85**

### *Comités du conseil d'administration*

#### **85.1. Comité de sélection paritaire**

Il est créé un comité de sélection paritaire chargé de la sélection d'un candidat pour exercer la fonction de directeur de l'OPCAIM. Ce comité est composé de quatre membres désignés par le conseil d'administration comprenant le président, le vice-président, ainsi qu'un membre titulaire de chaque collège.

Le candidat retenu est présenté au conseil d'administration qui décide de sa nomination.

#### **85.2. Comité d'audit paritaire**

Il est créé un comité d'audit paritaire, composé de deux administrateurs par collège, chargé de préparer les décisions du conseil d'administration dans le cadre de la mission visée au 13° de l'article 84 du présent accord. Les administrateurs désignés ne peuvent pas être membres du bureau.

Sans préjudice du 3° alinéa de l'article 88.1, le commissaire aux comptes restitue, au comité d'audit paritaire, ses travaux d'investigation auprès des personnes morales mentionnées à l'article 87 et son contrôle des règles et procédures internes à l'OPCAIM.

Le conseil d'administration de l'OPCAIM peut saisir, si nécessaire, le comité d'audit paritaire, afin qu'il demande au commissaire aux comptes d'enrichir ses investigations dans la gestion et l'utilisation des fonds.

Le comité d'audit paritaire rend compte de ses missions au conseil d'administration de l'OPCAIM.

#### Section 4

##### Fonctionnement

#### **Article 86**

##### *Modalités*

Les modalités de fonctionnement des instances de l'OPCAIM sont précisées dans les statuts de l'association.

#### Section 5

##### Délégations de certaines missions de l'OPCAIM

#### **Article 87**

##### *Conventions de délégation*

Le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM délègue, par voie de convention, aux personnes morales qui relèvent des chambres syndicales territoriales adhérentes à l'UIMM, la mise en œuvre des missions nécessitant une relation directe avec les entreprises.

Sous la responsabilité du conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM, ces personnes morales ont ainsi pour missions :

1. De collecter, pour le compte de l'OPCAIM, les fonds visés à l'article 80.1.1 du présent accord.
2. D'instruire, conformément aux règles, priorités et critères définis par le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM, les dossiers de demande de prise en charge des entreprises au titre des contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle continue.
3. De demander à l'OPCAIM le règlement des dossiers de demande de prise en charge.
4. D'informer et de sensibiliser les entreprises, en particulier les TPE-PME, sur les différents dispositifs de formation qu'elles peuvent mobiliser au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi, ainsi que sur les conditions d'intervention financière de l'OPCAIM au titre de ces dispositifs.
5. D'accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins en formation et dans l'optimisation des moyens financiers mobilisables pour mettre en œuvre les actions de formation envisagées, notamment par la mise en place de projets collectifs répondant aux besoins communs à plusieurs entreprises.
6. De sensibiliser les entreprises sur l'intérêt d'anticiper leurs besoins en compétences et d'assurer la promotion des outils leur permettant de définir ces besoins.
7. De préparer les documents qui permettront, au conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM, d'exercer ses missions relatives au contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés.

La gestion de l'OPCAIM ne peut être confiée, directement ou indirectement, dans le cadre des conventions de délégation, à un établissement de formation ou à un établissement de crédit.

#### **Article 88**

##### *Information des instances paritaires*

Les personnes morales visées à l'article 87 rendent compte régulièrement, au conseil d'administration de l'OPCAIM et aux CPREFP, de leurs activités de financement et de leurs modalités de fonctionnement, dans les conditions définies ci-après.

### 88.1. Conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM

Les personnes morales visées à l'article 87 du présent accord rendent compte, annuellement, de leurs activités au conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM.

Elles lui transmettent, chaque année, un rapport retraçant l'exécution des missions qui leur ont été confiées, ainsi que les frais – de gestion, d'information et de mission – afférents à celles-ci.

En outre, lors de la présentation de son rapport au conseil d'administration de l'OPCAIM, le commissaire aux comptes de ce dernier fait état des investigations qu'il a réalisées auprès des personnes morales visées à l'article 87 du présent accord.

### 88.2. Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP)

Les personnes morales visées à l'article 87 du présent accord transmettent aux CPREFP dans le ressort desquelles elles sont implantées les informations suivantes :

- le bilan annuel détaillé, par dispositif de formation, de leur activité de financement ;
- le bilan annuel de leurs dépenses relatives aux frais de gestion, d'information et de mission dont elles disposent pour l'exécution des missions qui leur ont été confiées ;
- le rapport annuel de leur commissaire aux comptes.

Les membres de la CPREFP sont destinataires des informations du champ de compétence géographique de la CPREFP, au plus tard le 30 juin de chaque année.

Les dispositions du présent article s'appliquent au plus tard le 30 juin 2012, au titre de l'année 2011.

Ces informations contribuent notamment à définir la politique régionale de formation au niveau de la branche.

## Section 6

### Publicité et transparence

#### **Article 89**

##### *Comptabilité*

La comptabilité de l'OPCAIM est tenue conformément à la réglementation en vigueur.

Un commissaire aux comptes et un suppléant sont désignés par le conseil d'administration paritaire de l'OPCAIM. Ils ont notamment pour missions de certifier la sincérité et l'exactitude des comptes de l'OPCAIM et de s'assurer du respect des procédures internes applicables à l'OPCAIM.

Le trésorier et le trésorier-adjoint sont associés à ces missions.

#### **Article 90**

##### *Site internet*

Au sein d'une rubrique dédiée et identifiable de son site internet, l'OPCAIM publie et actualise :

1. Les règles, priorités et conditions de prise en charge des dépenses relatives aux actions de formation, de bilans de compétences ou de VAE, et aux diagnostics GPEC.
2. La liste des principaux organismes de formation qui mettent en œuvre les actions financées par l'OPCAIM, ainsi que les montants correspondants.
3. La présentation des missions de l'OPCAIM.
4. Les comptes annuels et le rapport du commissaire aux comptes de l'OPCAIM.
5. La liste et les coordonnées des personnes morales visées à l'article 87 du présent accord.

Le site internet de l'OPCAIM comprend un lien vers le site internet de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

## **Article 91**

### *Rapport d'activité*

L'OPCAIM publie et diffuse largement, chaque année, un rapport d'activité quantitatif et qualitatif, ainsi qu'une synthèse, retraçant, par dispositif de formation, son activité de financement.

## **TITRE VIII**

### **DISPOSITIONS FINALES**

## **Article 92**

### *Champ d'application*

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

## **Article 93**

### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 94**

### *Evaluation*

Une évaluation du présent accord est réalisée en vue de la négociation triennale sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés, prévue à l'article L. 2241-6 du code du travail.

Un groupe de travail paritaire composé de l'UIMM et des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche signataires du présent accord choisit le prestataire chargé de cette évaluation et en assure le pilotage.

## **Article 95**

### *Portée*

A l'exception des articles 55 à 65, les dispositions du présent accord ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail.

## **Article 96**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur à la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail, à l'exception des articles 26, 27, 34, 35 et 36 qui s'appliquent à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

## **Article 97**

### *Dispositions abrogées*

Sont abrogés à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail :

- l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie, ainsi que son avenant interprétatif du 20 décembre 2005 ;
- l'annexe I de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi ;
- l'accord national du 31 mars 1993 modifié relatif à la formation professionnelle ;
- l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle ;

- l'accord national du 31 octobre 1995 relatif à la formation professionnelle ;
- les articles 18 *bis* et 19 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié ;
- l'accord national du 25 février 2003 relatif à la formation professionnelle ;
- l'accord national du 20 juillet 2004 modifié relatif à la formation professionnelle ;
- les articles 14, 19 et 37 de l'accord national du 19 juin 2007 modifié relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- l'accord national du 7 décembre 2009 relatif à la formation professionnelle ;
- l'article 7.1 alinéa 7, l'article 10, l'article 11 alinéa 8 ainsi que l'article 12 de l'accord national du 17 mai 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la métallurgie.

L'accord national du 15 mars 2001 modifié relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi est abrogé à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail, à l'exception des articles 5, 10, 13 et 14 qui sont abrogés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Toutefois, les dispositions de l'article 18 *bis* de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié, ainsi que celles de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie et son avenant interprétatif du 20 décembre 2005, demeurent applicables aux plans de formation élaborés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

## **Article 98**

### *Dispositions relatives aux qualifications professionnelles dans la branche du travail temporaire*

Les organisations signataires du présent accord se rapprocheront des organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national dans la branche du travail temporaire, afin d'examiner l'opportunité, de modifier, au regard du présent accord, les dispositions de l'accord national du 21 décembre 2000 relatif au dispositif des qualifications professionnelles de la métallurgie.

## **Article 99**

### *Dépôt*

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national dans la branche dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Le présent accord sera, en outre, notifié par messagerie électronique aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la métallurgie, conformément à l'article 3 de l'accord national du 25 novembre 2005.

Suivent les signatures ci-après :

### **Organisation patronale :**

UIMM.

### **Syndicats de salariés :**

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FTM CGT ;

FCMTM CFE-CGC.

## ANNEXE I

### Liste des centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI) établie en application de l'article 25.1.1

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
Alsace	
CFAI Alsace	8, rue de la Bourse, BP 1283 68055 Mulhouse Cedex Téléphone : 03 89 46 89 90 Télécopie : 03 89 46 89 99 Email : <a href="mailto:direction@cfai-alsace.fr">direction@cfai-alsace.fr</a> Site : <a href="http://www.cfai-alsace.fr">www.cfai-alsace.fr</a>
Aquitaine	
CFAI Aquitaine ADAIAQ	40, avenue Maryse-Bastié, BP 75 33523 Bruges Cedex Téléphone : 05 56 57 44 50 Télécopie : 05 56 57 45 70 Site : <a href="http://www.cfai-aquitaine.org">www.cfai-aquitaine.org</a>
CFAI Adour ADAIA	4, rue des Frères-d'Orbigny, BP 7502 64075 Pau Cedex Téléphone : 05 59 53 23 83 Télécopie : 05 59 53 11 70 Email : <a href="mailto:cfai-adour@metaladour.org">cfai-adour@metaladour.org</a> Site : <a href="http://www.metaladour.org">www.metaladour.org</a>
Auvergne	
CFAI d'Auvergne	62, rue Henri-Barbusse, BP 17, 03630 Desertines Téléphone : 04 70 28 23 12 Télécopie : 04 70 64 80 09 Site : <a href="http://www.cfai-auvergne.com">www.cfai-auvergne.com</a>
Bourgogne	
CFAI 21-71	6, allée André-Bourland, BP 67007 21070 Dijon Cedex Téléphone : 03 80 78 79 50 Télécopie : 03 80 78 79 55 Site : <a href="http://www.cfai21-71.com">www.cfai21-71.com</a>
CFAI de la Nièvre ANIFOP	37, boulevard du Pré-Plantin 58000 Nevers Téléphone : 03 86 59 73 73 Télécopie : 03 86 23 09 78 Email : <a href="mailto:direction@cfai58-bourgogne.com">direction@cfai58-bourgogne.com</a> Site : <a href="http://www.cfai58-bourgogne.com">www.cfai58-bourgogne.com</a>

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
CFAI Yonne	6, route de Moneteau, BP 303, 89005 Auxerre Cedex Téléphone : 03 86 49 26 26 Télécopie : 03 86 46 47 00 Email : direction@lamaiisondelentreprise.com Site : www.lamaiisondelentreprise.com
Bretagne	
CFAI de Bretagne	La Prunelle, BP 221, 22192 Plérin Cedex Téléphone : 02 96 74 63 22 Télécopie : 02 96 74 76 40 Site : www.cfai-bretagne.org
Centre	
CFAI Centre PROMETA	74, route Nationale 45380 La Chapelle-Saint-Mesmin Téléphone : 02 38 22 00 88 Télécopie : 02 38 22 34 80 Site : www.cfai-centre.org
Champagne-Ardenne	
CFAI Ardennes	131, avenue Charles-de-Gaulle 08013 Charleville-Mézières Téléphone : 03 24 56 42 87 Télécopie : 03 24 59 24 77 Site : www.cfaindustrie08.fr
CFAI de l'Aube CFMA	12, rue de Québec, 10430 Rosières-Prés-Troyes Téléphone : 03 25 71 29 71 Télécopie : 01 41 30 81 07 Site : www.metal10.org
CFAI de la Marne (CFAI – M)	88, rue Ponsardin, BP 410, 51054 Reims Cedex Téléphone : 03 26 89 60 00 Télécopie : 03 26 89 60 50 Email : cfaim@cfaim.org Site : www.cfaim.org
CFAI Haute-Marne AFAI	4, rue de Tambourine, 52115 Saint-Dizier Cedex Téléphone : 03 25 07 52 00 Télécopie : 03 25 07 52 05 Email : uimm@metal52.org Site : www.cfai52.org
Franche-Comté	
CFAI Sud Franche-Comté	5B, rue Bougauld, BP 59, 39017 Dole Cedex Téléphone : 03 84 82 91 70 Télécopie : 03 84 82 91 79 Site : www.cfai.org
CFAI Nord Franche-Comté	5 rue du Château, 25400 Exincourt Téléphone : 03 81 32 67 32 Télécopie : 03 81 32 67 70

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
Ile-de-France	
CFAI de l'AFORP	34, avenue Charles-de-Gaulle, 92200 Neuilly-sur-Seine Téléphone : 01 55 24 22 60 Télécopie : 01 40 88 07 82
CFAI - AFTI Association pour la formation aux techniques industrielles	Domaine de Corbeville, route Départementale 128 91401 Orsay Cedex Téléphone : 01 69 33 05 50 Télécopie : 01 69 33 05 49 Site : <a href="http://www.cfa-afti.com">www.cfa-afti.com</a>
CFAI MECAVENIR	12 bis, rue des Pavillons, 92800 Puteaux Téléphone : 01 55 23 24 24 Télécopie : 01 55 23 24 00 Site : <a href="http://www.supii.fr">www.supii.fr</a>
CFAI CEFIPA centre de formation d'ingénieurs par l'apprentissage	93, boulevard de la Seine, BP 602 92006 Nanterre Cedex Téléphone : 01 55 17 80 00 Site : <a href="http://www.cefipa.com">www.cefipa.com</a>
Languedoc-Roussillon	
CFAI Languedoc-Roussillon APA-L. – R.	Domaine Desplans, avenue Paysagère-Maurin 34973 Lattes Téléphone : 04 67 69 75 50 Télécopie : 04 67 69 75 54 Site : <a href="http://www.cfai-languedocroussillon.com">www.cfai-languedocroussillon.com</a>
Limousin	
CFAI Bas Limousin	6, rue du 9-Juin-1944, 19000 Tulle Téléphone : 05 55 29 57 05 Télécopie : 05 55 20 05 97 Email : <a href="mailto:cfai-tulle@wanadoo.fr">cfai-tulle@wanadoo.fr</a> Site : <a href="http://www.cfaindustries19.fr">www.cfaindustries19.fr</a>
CFAI Turgot	6, rue Paul-Dérignac, 87031 Limoges Cedex Téléphone : 05 55 12 31 23 Télécopie : 05 55 12 31 26 Site : <a href="http://www.cfai-turgot.ac-limoges.fr">www.cfai-turgot.ac-limoges.fr</a>
Lorraine	
CFAI Meurthe et Moselle – Meuse et Vosges API	Site technologique St-Jacques II, 10, rue Alfred-Kasler 54320 Maxéville Téléphone : 03 83 95 35 10 Télécopie : 03 83 95 35 11 Site : <a href="http://www.cfai-nancy.com">www.cfai-nancy.com</a>

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
CFAI Moselle CEFASIM	16, quai Paul-Wiltzer, BP 20014, 57003 Metz Cedex 1 Téléphone : 03 87 76 41 76 Télécopie : 03 87 32 55 32 Site : <a href="http://www.cfai-moselle.com.fr">www.cfai-moselle.com.fr</a>
Midi-Pyrénées	
CFAI Midi-Pyrénées	Rue du Mont-Canigou, ZAC Andromède 31700 Beauzelle Téléphone : 05 61 56 86 88 Télécopie : 05 34 31 17 35 Site : <a href="http://www.cfaimp.com">www.cfaimp.com</a>
CFAI Adour ADAIA	4, rue des Frères-d'Orbigny, BP 7502 64075 Pau Cedex Téléphone : 05 59 53 23 83 Télécopie : 05 59 53 11 70 Email : <a href="mailto:cfai-adour@metaladour.org">cfai-adour@metaladour.org</a> Site : <a href="http://www.metaladour.org">www.metaladour.org</a>
Nord-Pas-de-Calais	
CFAI région Nord - Pas-de-Calais	Le Féripole, 45-2, avenue de Flandre, BP 42 59441 Wasquehal Cedex Téléphone : 03 28 33 61 61 Télécopie : 03 28 33 61 62 Site : <a href="http://www.acmformation.fr">www.acmformation.fr</a>
CFAI - Institut supérieur industriel de Valenciennes (ISIV)	Le Mont-Houy, 59313 Valenciennes Cedex Téléphone : 03 27 51 15 39 Télécopie : 03 27 51 15 40 Site : <a href="http://www.univ-valenciennes.fr/ISIV">www.univ-valenciennes.fr/ISIV</a>
Basse-Normandie	
CFAI du Calvados et de la Manche ITIBANOR	12, rue du Professeur-Joseph-Rousselot 14000 Caen Téléphone : 02 31 46 77 11 Télécopie : 02 31 46 77 22 Site : <a href="http://www.cfai-itibanor.asso.fr">www.cfai-itibanor.asso.fr</a>
CFAI de l'Orne	40, rue du Puits-au-Verrier – BP 29 61001 Alençon Cedex Téléphone : 02 33 31 27 56 Télécopie : 02 33 31 27 55 Email : <a href="mailto:cfai61@wanadoo.fr">cfai61@wanadoo.fr</a> Site : <a href="http://www.agecfam61.asso.fr">www.agecfam61.asso.fr</a>
Haute-Normandie	
CFAI de l'Eure	Rue Henri-Becquerel – ZI n° 2, 27035 Evreux Cedex Téléphone : 02 32 28 75 55 Télécopie : 02 32 28 75 50 Site : <a href="http://www.cfai-eure.net">www.cfai-eure.net</a>

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
CFAI région havraise	16, rue Dupleix, 76600 Le Havre Téléphone : 02 32 92 50 15 Télécopie : 02 35 22 78 88 Site : <a href="http://www.afpi-lehavre.com">www.afpi-lehavre.com</a>
CFAI région Rouen	26, rue Alfred-Kastler 76137 Mont-Saint-Aignan Cedex Téléphone : 02 32 19 55 88 Télécopie : 02 32 19 55 08 Site : <a href="http://www.cfai-rouen.fr">www.cfai-rouen.fr</a>
Pays de la Loire	
CFAI Pays de la Loire	41, bd des Batignolles, BP 32826 44328 Nantes Cedex 03 Téléphone : 02 51 13 21 51 Télécopie : 02 40 52 21 53 Site : <a href="http://www.afpipaysdelaloire.com">www.afpipaysdelaloire.com</a>
CFAI – ITII Pays de la Loire	25, boulevard Guy-Mollet, BP 31115 44311 Nantes Cedex 3 Téléphone : 02 40 16 10 44 Télécopie : 02 40 16 10 63 Site : <a href="http://www.itii-pdl.com">www.itii-pdl.com</a>
Picardie	
CFAI Oise	1, avenue Eugène-Gazeau, 60300 Senlis Téléphone : 03 44 63 81 71 Télécopie : 03 44 53 08 12 Site : <a href="http://www.promeo-formation.fr">www.promeo-formation.fr</a>
CFAI 8002	Espace Industriel Nord, 74, rue de Poulainville BP 50024 80081 Amiens Cedex 02 Téléphone : 03 22 54 64 03 Télécopie : 03 22 54 64 31 Site : <a href="http://www.choisir-ma-formation.com">www.choisir-ma-formation.com</a>
Poitou-Charentes	
CFAI – EI à la Couronne	86, route de Breuty Centre universitaire « La Croix du milieu » 16400 La Couronne Téléphone : 05 45 67 05 92 Télécopie : 05 45 25 49 50
CFAI Charente	ZI n° 3, 16340 L'Isle-d'Espagnac Téléphone : 05 45 90 13 47 Télécopie : 05 45 90 13 81
CFAI Charente-Maritime	Avenue du Général-de-Gaulle 17340 Châtelailon-Plage Téléphone : 05 46 56 23 11 Télécopie : 05 46 56 26 48 Site : <a href="http://www.cipeccma.com">www.cipeccma.com</a>

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
CFAI Poitou- FORMAVENIR	Maison de la formation, Pôle République 120, rue du Porteau, BP 495 86012 Poitiers Cedex Téléphone : 05 49 37 44 87 Télécopie : 05 49 37 44 61 Site : <a href="http://www.maisondelaformation.com">www.maisondelaformation.com</a>
Provence-Alpes-Côte d'Azur	
CFAI Provence	8, chemin de Capeau, ZAC de Trigance 13800 Istres Téléphone : 04 42 11 44 10 Télécopie : 04 42 11 00 04 Site : <a href="http://www.cfaiprovence.asso.fr">www.cfaiprovence.asso.fr</a>
CFAI ITII Provence Alpes Côte d'Azur	8, chemin de Capeau, ZAC de Trigance 13800 Istres Téléphone : 04 42 11 44 10 Télécopie : 04 42 11 00 04 Email : <a href="mailto:itii@itii-paca.com">itii@itii-paca.com</a> Site : <a href="http://www.itii-paca.com">www.itii-paca.com</a>
A. – PI – CFAI 84	Site d'Agroparc, 60, chemin de Fontanille BP 1242 84911 Avignon Cedex 9 Téléphone : 04 90 81 54 50 Télécopie : 04 90 81 54 51 Site : <a href="http://www.cfai84.com">www.cfai84.com</a>
Rhône-Alpes	
CFAI de l'Ain	1, allée des Tyrandes, BP 2, 01960 Péronnas Téléphone : 04 74 32 36 36 Télécopie : 04 74 32 60 94 Site : <a href="http://www.afpma.fr">www.afpma.fr</a>
CFAI du Dauphiné ADFI	Maison de la production, 83, rue de Chatagnon 38430 Moirans Téléphone : 04 76 35 33 55 Télécopie : 04 76 35 12 28 Site : <a href="http://www.cfai-dauphine.fr">www.cfai-dauphine.fr</a>
CFAI de la Loire	16 b/s, boulevard de l'Etivallière, BP 725 42950 Saint-Etienne Cedex 09 Téléphone : 04 77 93 17 49 Télécopie : 04 77 79 66 41 Site : <a href="http://www.cfai-loire.fr">www.cfai-loire.fr</a>
CFAI de l'AFPM	10, boulevard Edmond-Michelet, BP 8051 69351 Lyon Cedex 08 Téléphone : 04 78 77 05 00 Télécopie : 04 78 77 05 25 Site : <a href="http://www.afpi-cfai.com">www.afpi-cfai.com</a>

NOM DU CFAI	ADRESSE ET TÉLÉPHONE
IFAI Institut de formation alternée pour l'industrie de transformation de Rhône-Alpes	60, avenue Jean-Mermoz, 69372 Lyon Cedex 08 Téléphone : 04 78 77 20 34 Télécopie : 04 78 77 35 39 Site : <a href="http://www.ifai.fr">www.ifai.fr</a>
CFAI Savoie	131, rue de l'Erier, 73290 La Motte-Servolex Téléphone : 04 79 65 05 25 Télécopie : 04 79 65 05 49 Site : <a href="http://www.cfai-savoie.com">www.cfai-savoie.com</a>
CFAI FORMAVENIR	27, rue Royale, BP 2320 74010 Annecy Cedex Téléphone : 04 50 98 56 19 Site : <a href="http://www.cfai74.com">www.cfai74.com</a>

## ANNEXE II

---

### Sigles

AFPI : association de formation professionnelle de l'industrie  
CIF : congé individuel de formation  
CFA : centre de formation des apprentis  
CFAI : centre de formation des apprentis de l'industrie  
COM : convention d'objectifs et de moyens  
CPNE : commission paritaire nationale de l'emploi  
CPREFP : commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle  
CQPI : certificat de qualification professionnelle interbranches  
CQPM : certificat de qualification paritaire de la métallurgie  
DIF : droit individuel à la formation  
FONGECIF : fonds de gestion du congé individuel de formation  
FPSPP : fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels  
GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences  
IFTI : îlot de formation technique individualisée  
OPCA : organisme paritaire collecteur agréé  
OPCAIM : organisme paritaire collecteur agréé des industries de la métallurgie  
PME : petites et moyennes entreprises  
POE : préparation opérationnelle à l'emploi  
RNCP : répertoire national des certifications professionnelles  
SMIC : salaire minimum interprofessionnel de croissance  
TPE : très petites entreprises  
UIMM : union des industries et des métiers de la métallurgie  
VAE : validation des acquis de l'expérience

**Convention collective départementale**

IDCC : 2294. – **INDUSTRIES ET MÉTIERS DE LA MÉTALLURGIE**  
**(Aube)**  
**(5 juin 2002)**

*(Bulletin officiel 2002-11 bis)*  
(Etendue par arrêté du 14 juin 2004,  
*Journal officiel* du 23 juin 2004)

---

**ACCORD DU 12 JUILLET 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX**  
**ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1151111M  
IDCC : 2294

Entre :

L'UIMM de l'Aube,

D'une part, et

Le syndicat départemental CFTC de la métallurgie ;

Le syndicat départemental des métaux CGT ;

Le syndicat départemental des métaux FO ;

Le syndicat départemental CFE-CGC de la métallurgie ;

Le syndicat départemental CFDT de la métallurgie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**TITRE I<sup>ER</sup>**

**BARÈME DES SALAIRES MINIMAUX EFFECTIFS GARANTIS**

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

Il est institué un barème des salaires minimaux effectifs garantis (SMEG), fixé à l'article 4 du présent accord, s'appliquant, aux agents de maîtrise, aux agents administratifs, techniciens, et aux ouvriers occupant des fonctions définies par l'accord national sur la classification du 21 juillet 1975, et employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de l'union des industries et des métiers de la métallurgie de l'Aube.

**Article 2**

Les salaires sont arrêtés pour un horaire mensuel de 151,67 heures, compensation pour réduction d'horaires incluse. Ayant le caractère de salaires, ils n'ont pas à supporter la majoration de 5 % à 7 % résultant de l'accord du 4 avril 1980, et n'ont pas à être pris comme base de calcul de la prime d'ancienneté.

### Article 3

Pour la compensation annuelle des sommes réellement perçues par les salariés, avec le présent barème, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire y compris l'ensemble des compensations pour réduction d'horaire, à l'exception de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective de la métallurgie de l'Aube, des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, des sommes ayant le caractère d'un remboursement de frais et des primes ou indemnités prévues par la convention collective de la métallurgie de l'Aube dues au titre du travail exceptionnel la nuit ou le dimanche ou un jour férié légal, au titre du travail continu en équipes successives et enfin des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

### Article 4

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, le barème des salaires minimaux effectifs garantis applicables aux personnels s'établit de la façon suivante :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM
I	1	140	16 398
	2	145	16 427
	3	155	16 510
II	1	170	16 900
	2	180	16 910
	3	190	17 070
III	1	215	17 140
	2	225	17 350
	3	240	18 140
IV	1	255	18 275
	2	270	19 000
	3	285	19 950
V	1	305	21 560
	2	335	23 580
	3	365	26 000
	4	395	28 400

### Article 5

Ces barèmes sont adaptés à l'horaire effectif de travail de chaque salarié. Ils supportent, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires. Ils sont adaptés, le cas échéant, en cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit, et en cas d'entrée ou de départ du salarié en cours d'année.

### Article 6

Les salaires minimaux effectifs garantis n'ont aucune incidence sur les rémunérations minimales hiérarchiques qui restent applicables, notamment pour le calcul de la prime d'ancienneté.

## TITRE II

### BARÈMES DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

#### Article 7

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux personnels ouvriers, administratifs et techniciens, agents de maîtrise, agents de maîtrise d'atelier.

#### Article 8

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servent exclusivement de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective des industries et des métiers de la métallurgie de l'Aube.

#### Article 9

Les parties signataires sont convenues d'actualiser comme suite le barème des rémunérations minimales hiérarchiques. La valeur du point est revalorisée à 4,30 €.

#### Article 10

Les rémunérations minimales hiérarchiques ci-après définies sont établies sur la base de la durée légale du travail en vigueur et comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée de travail. Le barème doit être adapté en fonction de l'horaire de travail effectif réellement pratiqué.

#### Article 11

Le barème établi sur ces valeurs du point prend effet à compter du 1<sup>er</sup> août 2011.

#### Article 12

L'UIMM Aube s'engage à ne pas creuser l'écart avec la moyenne régionale de la valeur du point à l'avenir. Cette moyenne régionale est au 12 juillet 2011 d'un montant de 4,62 €. Pour mémoire elle fut de l'ordre de 4,54 €, soit une augmentation de 0,08 €.

Les valeurs au 12 juillet 2011 étant pour :

- les Ardennes : 4,66 € (accord du 11 juillet 2011) ;
- la Haute-Marne : 4,90 € (accord du 24 mai 2011) ;
- la Marne : 4,72 € (accord du 22 juin 2010) ;
- l'Aube : 4,20 € (accord du 6 juillet 2010).

Ceci implique que toutes propositions de l'UIMM Aube qui respectent scrupuleusement l'article 12 fassent l'objet d'un accord des partenaires sociaux afin de ne pas remettre en cause l'engagement de l'UIMM Aube relatif à cet article.

#### Article 13

Le présent accord établi conformément à l'article L. 2221-2 du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles D. 2231-2 et R. 2231-9 du code du travail.

Fait à Troyes, le 12 juillet 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3334

**Convention collective départementale**

**IDCC : 2579. – MÉTALLURGIE  
(Loir-et-Cher)**

---

**ADHÉSION PAR LETTRE DU 21 DÉCEMBRE 2010  
DE LA CFDT À LA CONVENTION**

NOR : ASET1151140M  
IDCC : 2579

Blois, le 21 décembre 2010.

*Le syndicat CFDT de la métallurgie du Loir-et-Cher, 35-37, avenue de l'Europe, 41000 Blois,  
à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën,  
75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur,

Nous vous informons par la présente que le syndicat CFDT de la métallurgie du Loir-et-Cher a décidé d'adhérer à la convention collective de la métallurgie du Loir-et-Cher du 5 juillet 1991.

Nous avons également procédé au dépôt de notre adhésion par voie électronique à l'adresse suivante : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

*Le secrétaire général.*

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 828. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,**  
**MÉCANIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**  
**(Manche)**  
**(9 janvier 1976)**

(Etendue par arrêté du 27 octobre 1976,  
*Journal officiel* du 26 novembre 1976)

**AVENANT N° 32 DU 6 JUILLET 2011**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES**  
**ET AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1151109M  
IDCC : 828

Entre :

L'UIMM de la Manche,

D'une part, et

Le SMNO CFE-CGC ;

L'UD CGT-FO ;

L'UD CFTC,

D'autre part,

il a été arrêté et convenu ce qui suit, à l'issue de la négociation annuelle prévue par l'article L. 2241-1 du code du travail, ouverte le 22 avril 2011, et en conformité avec les dispositions de l'accord national intervenu le 17 janvier 1991.

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

L'annexe III « Rémunérations minimales hiérarchiques – taux effectifs garantis annuels » à la convention collective susvisée résultant de l'accord n° 31 du 27 mai 2010 est annulée en son entier et remplacée par les dispositions suivantes :

« ANNEXE III

Rémunérations minimales hiérarchiques  
Taux effectifs garantis annuels

Article 1<sup>er</sup>

*Rémunérations minimales hiérarchiques*

1.1. La valeur du point unique, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures soit 151,67 heures mensuelles, servant à déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques est fixée à 4,17 € au 1<sup>er</sup> septembre 2011.

1.2. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté, telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 11 de l'avenant « Mensuels » de la présente convention collective, il sera tenu compte, notamment, de la valeur des éventuelles compensations pour réduction d'horaire accordées par l'employeur sur la prime d'ancienneté.

La prise en compte, dans l'assiette de comparaison de la prime d'ancienneté, des éventuelles compensations pour réduction d'horaire portant sur la prime d'ancienneté, pourra s'effectuer même lorsque ces compensations ont été intégrées au salaire de base.

1.3. Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques résultant de l'alinéa 1.1 du présent article, de l'article 7 modifié de l'avenant « Mensuels » (alinéa 7.5) et de l'article 8 modifié (alinéa 8.5) de l'avenant relatif à certaines catégories de mensuels, sert exclusivement de base de calcul à la prime d'ancienneté.

## Article 2

### *Taux effectifs garantis annuels à partir de l'année civile 2011*

2.1. Indépendamment du barème des rémunérations minimales hiérarchiques découlant de l'article 1<sup>er</sup>, un barème de taux effectifs garantis annuels est fixé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011 dans les conditions prévues par l'accord national du 17 janvier 1991.

2.2. Ce barème détermine, pour chaque coefficient de la classification selon la filière, la rémunération annuelle en dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré.

## Article 3

### *Modalités d'application du barème des taux effectifs garantis annuels*

3.1. Le barème ci-après fixant les garanties annuelles de rémunération effective pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

3.2. Pour l'application des garanties de salaires effectifs annuels ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation sur la sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la présente convention collective ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux et insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la présente convention collective ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévolé.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification :

- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations sociales en vertu de la législation de sécurité sociale.

3.3. De même, le montant de la garantie visée ci-dessus sera adapté pro rata temporis en cas de survenance :

- d'embauche en cours d'année ;
- d'un changement de coefficient en cours d'année ;
- d'un départ de l'entreprise en cours d'année ;
- d'une suspension du contrat de travail.

3.4. Le barème des taux effectifs garantis annuels subit les abattements prévus pour les rémunérations par les dispositions législatives et conventionnelles, notamment pour les salariés âgés de moins de 18 ans.

3.5. S'agissant de taux annuels minima, la vérification interviendra, pour chaque salarié, en fin d'année et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail.

3.6. S'il apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant du taux effectif garanti annuel applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il doit bénéficier en vertu du présent texte.

#### Article 4

##### *Barème des taux effectifs garantis annuels à partir de l'année 2011*

4.1. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011 et pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, le barème (base 151,67 heures par mois) des taux effectifs garantis applicable s'établit comme suit :

##### *Ouvriers, administratifs et techniciens*

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX EFFECTIF GARANTI
1	140	16 525
2	145	16 530
3	155	16 535
4	170	16 620
5	180	16 660
6	190	16 810
7	215	17 010
8	225	17 135
9	240	17 810
10	255	18 645
11	270	19 660
12	285	20 650
13	305	22 080
14	335	24 550
15	365	26 660
16	395	28 395

4.2. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011 et pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, le barème (base 151,67 heures par mois) des taux effectifs garantis applicable s'établit comme suit :

##### *Agents de maîtrise d'atelier*

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX EFFECTIF GARANTI
7	215	17 295
9	240	18 395
10	255	19 145

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX EFFECTIF GARANTI
12	285	21 500
13	305	23 120
14	335	25 300
15	365	27 160
16	395	28 585

## Article 2

Le présent accord, établi conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et pour dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les organisations signataires s'engagent à demander l'extension de cet accord selon la procédure d'examen accéléré prévue par l'article L. 2261-26 du code du travail.

Fait à Cherbourg-Octeville, le 6 juillet 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 828. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,**  
**MÉCANIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**  
**(Manche)**  
**(9 janvier 1976)**

(Etendue par arrêté du 27 octobre 1976,  
*Journal officiel* du 26 novembre 1976)

AVENANT N° 33 DU 22 JUIN 2011  
PORTANT MODIFICATION DE L'ARTICLE 3 DE L'AVENANT « MENSUELS »  
NOR : ASET1151144M  
IDCC : 828

Entre :  
L'UIMM de la Manche,  
D'une part, et  
Le SMNO CFE-CGC ;  
L'UD CGT ;  
L'UD CGT-FO ;  
L'UD CFTC ;  
L'URM CFDT,  
D'autre part,

il est rappelé au préalable, qu'après le nouvel article 4 *bis*, a été créé un article 4 *ter* à l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation par les dispositions prévues par son avenant du 21 juin 2010, et que les dispositions des articles 10 et 11 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation ont été modifiées par les dispositions prévues par son avenant du 21 juin 2010,

il a été convenu de mettre en conformité la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires du département de la Manche du 9 janvier 1976 avec ces dispositions.

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

*Modification de l'article 3 de l'avenant « Mensuels »*

L'article 3 « Période d'essai » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous :

« Article 3

*Période d'essai*

1. Objet de la période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

## 2. Existence de la période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

## 3. Durée de la période d'essai

Les signataires rappellent qu'aucun lien n'existe – ni ne doit être établi – entre les catégories servant à la détermination de la durée des périodes d'essai et la composition des collèges sur la base desquels sont organisées les élections professionnelles.

La durée de la période d'essai est librement fixée de gré à gré par les parties au contrat de travail, sous les réserves suivantes :

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :
- 2 mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 3 mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du code du travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau le contrat de travail.

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

## 4. Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

- 3 mois pour les salariés classés au niveau III (coefficients 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 4 mois pour les salariés classés au niveau IV (coefficients 255 à 285), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 5 mois pour les salariés classés au niveau V (coefficients 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, lorsque le salarié a été embauché à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite non seulement de la période d'essai initiale, mais encore de la durée du renouvellement éventuel de celle-ci, sans que cela ait pour effet de réduire la durée totale de la période d'essai convenue, renouvellement compris, de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

## 5. Cessation de la période d'essai

En application de l'article L. 1221-25 du code du travail, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai.

Le salarié bénéficie alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

### a) Cessation à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

- 48 heures au cours du premier mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins 1 semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 25 heures pour un délai de prévenance de 2 semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance de 1 mois.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire. Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi. Les heures peuvent, avec l'accord de l'employeur, être bloquées.

Après 45 jours de période d'essai, le salarié dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'entreprise, avant l'expiration du délai de prévenance, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

*b) Cessation à l'initiative du salarié*

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures pour une présence d'au moins 8 jours.

**6. Portée de l'article 1<sup>er</sup>**

Le présent article ne s'appliquera qu'à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Dans l'attente de son entrée en vigueur, s'appliquera l'article 2 de l'avenant du 21 juin 2010 à l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation étendu par arrêté du 20 décembre 2010. »

**Article 2**

*Modification de l'article 26 de l'avenant « Mensuels »*

L'article 26 « Indemnité de licenciement » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous :

**« Article 26**

*Indemnité de licenciement*

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, une année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'obtention sont fixés comme suit :

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 < 2 ans	0,4
≥ 2 < 3 ans	0,6
≥ 3 < 4 ans	0,8
≥ 4 < 5 ans	1,0
≥ 5 < 6 ans	1,2
≥ 6 < 7 ans	1,4
≥ 7 < 8 ans	1,6
≥ 8 < 9 ans	1,8
≥ 9 < 10 ans	2,0
≥ 10 < 11 ans	2,2
≥ 11 < 12 ans	2,7
≥ 12 < 13 ans	3,0
≥ 13 < 14 ans	3,4
≥ 14 < 15 ans	3,7

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 15 < 16 ans	4,0
≥ 16 < 17 ans	4,4
≥ 17 < 18 ans	4,7
≥ 18 < 19 ans	5,0
≥ 19 < 20 ans	5,4
≥ 20 < 21 ans	5,7
≥ 21 < 22 ans	6,0
≥ 22 < 23 ans	6,4
≥ 23 < 24 ans	6,7
≥ 24 < 25 ans	7,0
≥ 25 < 26 ans	7,4
≥ 26 < 27 ans	7,7
≥ 27 < 28 ans	8,0
≥ 28 < 29 ans	8,4
≥ 29 < 30 ans	8,7
≥ 30 < 31 ans	9,0
≥ 31 < 32 ans	9,4
≥ 32 < 33 ans	9,7
≥ 33 < 34 ans	10,0
≥ 34 < 35 ans	10,4
≥ 35 < 36 ans	10,7
≥ 36 < 37 ans	11,0
≥ 37 < 38 ans	11,4
≥ 38 < 39 ans	11,7
≥ 39 < 40 ans	12,0
≥ 40 < 41 ans	12,4
≥ 41 < 42 ans	12,7
≥ 42 < 43 ans	13,0
≥ 43 < 44 ans	13,4
≥ 44 < 45 ans	13,7
≥ 45 < 46 ans	14,0
≥ 46 < 47 ans	14,4
≥ 47 < 48 ans	14,7
≥ 48 < 49 ans	15,0
≥ 49 < 50 ans	15,4
≥ 50 < 51 ans	15,7

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 51 < 52 ans	16,0
≥ 52 < 53 ans	16,4
≥ 53 < 54 ans	16,7
≥ 54 < 55 ans	17,0

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 13 des dispositions générales, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à 1 an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 13 des dispositions générales, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance dit terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Les signataires précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter, aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-dessus, un complément d'indemnité au titre des éventuelles années incomplètes d'ancienneté. En effet, pour l'établissement du tableau et afin de tenir compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines, il a été ajouté forfaitairement, à la valeur de l'indemnité de licenciement correspondant à chaque nombre d'années pleines (égale au produit de ce nombre d'années pleines par un 1/5 de mois, et par 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans), la valeur de 11/12 de 1/5 de mois, ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12 de 2/15 de mois.

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au

cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des 12 mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus – telles que les indemnités de maladie – éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

Les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail ont entendu que le montant de l'indemnité de licenciement soit identique quel que soit le motif – économique ou personnel – du licenciement. En conséquence, la majoration de 20 % prévue par l'article 37 de l'accord national du 12 juin 1987 sur la sécurité de l'emploi n'est pas applicable à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. »

### **Article 3**

#### *Création d'un article 26 bis*

Après l'article 26 « Indemnité de licenciement » de l'avenant « Mensuels », il est créé un article 26 *bis* ainsi rédigé :

#### *« Article 26 bis*

##### *Rupture conventionnelle*

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 26. Elle est moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée faisant l'objet de la rupture conventionnelle contient une clause de non-concurrence, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture. »

### **Article 4**

#### *Modification de l'article 27 de l'avenant « Mensuels »*

L'article 27 « Indemnité de départ en retraite » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous :

#### *« Article 27*

##### *Départ volontaire à la retraite*

#### **1. Définition**

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

#### **2. Délai de prévenance**

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

### 3. Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 13 des dispositions générales, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition. »

#### **Article 5**

##### *Création d'un article 27 bis*

Après l'article 27 « Départ volontaire à la retraite », il est créé un article 27 *bis* ainsi rédigé :

« Article 27 *bis*

*Mise à la retraite*

##### 1. Définition

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du Travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

##### 2. Délai de prévenance

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

### 3. Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite.

En application de l'article L. 1237-7 du code du travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

En tout état de cause, l'indemnité de mise à la retraite ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 13 des dispositions générales, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition. »

#### Article 6

Le présent avenant entrera en vigueur à la date prévue par l'article L. 2261-1 du code du travail.

Toutefois, l'article 1<sup>er</sup> ne s'appliquera qu'à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent avenant. Dans l'attente de son entrée en vigueur, s'appliquera l'article 2 de l'avenant du 21 juin 2010 à l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation étendu par arrêté du 20 décembre 2010.

#### Article 7

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5, du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code. Conformément à l'article D. 2231-5 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE et du conseil des prud'hommes de Cherbourg.

Fait à Cherbourg-Octeville, le 22 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3360

**Convention collective**

**IDCC : 2700. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES ET CONNEXES  
(Oise)**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 22 MARS 2011  
DE LA FGMM CFDT PICARDIE À L'AVENANT DU 21 JANVIER 2011  
RELATIF À L'ACTUALISATION DE LA CONVENTION

NOR : ASET1151143M  
IDCC : 2700

Creil, le 22 mars 2011.

*L'union mines métaux Picardie CFDT, rue F-Pelloutier, 60100 Creil, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur le directeur général,

Je vous informe par la présente que l'union mines métaux Picardie CFDT adhère à l'avenant du 21 janvier 2011 à la convention collective de la métallurgie de l'Oise relatif à la période d'essai, à l'indemnité de licenciement, à la rupture conventionnelle, au départ volontaire à la retraite et à la mise à la retraite.

Cet avenant est la déclinaison de l'avenant du 21 juin 2010 à l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation.

Nous avons également procédé au dépôt de notre adhésion par voie électronique à l'adresse suivante [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Je vous prie d'agréer, Monsieur le directeur général, l'expression de ma considération distinguée.

*Le secrétaire général.*

**Convention collective**

**IDCC : 878. – MENSUELS DES INDUSTRIES  
MÉTALLURGIQUES DU RHÔNE  
(21 mai 1976)**

(Etendue par arrêté du 21 novembre 1986,  
*Journal officiel* du 11 décembre 1986)

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 28 JUILLET 2011  
DE LA CFDT SYMETAL 69 À L'ACCORD DU 19 AVRIL 2011  
RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1151134M  
IDCC : 878

---

Lyon, le 28 juillet 2011.

*Symetal 69, 214, avenue Félix-Faure, 69441 Lyon Cedex 03, syndicat de la métallurgie du  
Rhône, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Le syndicat CFDT SYMETAL 69, représenté par monsieur ... , agissant en qualité de secrétaire général, déclare adhérer, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail, à l'accord du 19 avril 2011 relatif à l'avenant à la convention collective des mensuels de la métallurgie du Rhône relatif à la prévoyance.

*Le secrétaire général.*

**Convention collective**

**IDCC : 878. – MENSUELS DES INDUSTRIES  
MÉTALLURGIQUES DU RHÔNE  
(21 mai 1976)**

(Etendue par arrêté du 21 novembre 1986,  
*Journal officiel* du 11 décembre 1986)

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 28 JUILLET 2011  
DE LA CFDT SYMETAL 69 À L'ACCORD DU 19 AVRIL 2011  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

NOR : ASET1151135M  
IDCC : 878

---

Lyon, le 28 juillet 2011.

*Symetal 69, 214, avenue Félix-Faure, 69441 Lyon Cedex 03, syndicat de la métallurgie du Rhône,  
à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Le syndicat CFDT SYMETAL 69, représenté par monsieur ... , agissant en qualité de secrétaire général, déclare adhérer, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail, à l'accord du 19 avril 2011 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques.

*Le secrétaire général.*

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 930. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES CONNEXES**  
**(Sarthe)**  
**(8 mars 1977)**

(Etendue par arrêté du 20 novembre 1978,  
*Journal officiel* du 16 janvier 1979)

**ACCORD DU 21 JUILLET 2011**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES EFFECTIVES GARANTIES**  
**ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1151131M  
IDCC : 930

Entre :  
L'UIMM de la Sarthe,  
D'une part, et  
La CGT-FO ;  
La CFDT ;  
La CFE-CGC ;  
La CFTC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**TITRE I<sup>ER</sup>**  
**GARANTIES ANNUELLES DE RÉMUNÉRATION EFFECTIVE**

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

Les garanties annuelles de rémunération effective, telles que définies à l'article 14 § B de l'avenant « Mensuels » de la convention collective sont fixées à compter de l'année 2011 sur la base du barème suivant :

Base : 151,67 heures, pour un horaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION
I	1	140	16 613
	2	145	16 613
	3	155	16 634

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION
II	1	170	16 668
	2	180	16 727
	3	190	17 128
III	1	215	17 861
	2	225	18 471
	3	240	19 030
IV	1	255	19 758
	2	270	20 713
	3	285	21 666
V	1	305	23 567
	2	335	25 674
	3	365	28 095
		395	30 357

### **Article 2**

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire de 35 heures, soit 151,67 heures par mois et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

### **Article 3**

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des garanties annuelles de rémunération effective.

## **TITRE II**

### **RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES**

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

La valeur du point servant de base au calcul des rémunérations minimales hiérarchiques, telles que définies à l'article 14 paragraphe A de l'avenant « Mensuels » de la convention collective est fixée comme suit : 4,65 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

#### **Article 2**

En application de l'article 16 de l'avenant « Mensuels » de notre convention collective, les primes d'ancienneté seront calculées sur la base des rémunérations minimales hiérarchiques.

#### **Article 3**

Les rémunérations minimales hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur de point doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

#### **Article 4**

Le barème applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, fixé en fonction de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures est annexé au présent avenant.

## **Article 5**

Les rémunérations minimales hiérarchiques tiennent compte des compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

### **TITRE III**

#### **INDEMNITÉ DE PANIER**

En application de l'article 22 de l'avenant « Mensuels » de notre convention collective, l'indemnité de panier se trouve portée à 6,44 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

### **TITRE IV**

#### **PUBLICITÉ DE L'ACCORD**

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

Fait au Mans le 21 juillet 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul de la prime d'ancienneté applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012

Base : 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Valeur du point : 4,65 €.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	ADM. Technicien colonne 1	OUVRIERS + 5 % sur colonne 1 (*)	AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier + 7 % sur colonne 1 (*)
I	1	140	651,00	$651,00 + 32,55 = 683,55$	
	2	145	674,25	$674,25 + 33,71 = 707,96$	
	3	155	720,75	$720,75 + 36,04 = 756,79$	
II	1	170	790,50	$790,50 + 39,53 = 830,03$	
	2	180	837,00		
	3	190	883,50	$883,50 + 44,18 = 927,68$	
III	1	215	999,75	$999,75 + 49,99 = 1\ 049,74$	$999,75 + 69,98 = 1\ 069,73$
	2	225	1 046,25		
	3	240	1 116,00	$1\ 116,00 + 55,80 = 1\ 171,80$	$1\ 116,00 + 78,12 = 1\ 194,12$
IV	1	255	1 185,75	$1\ 185,75 + 59,29 = 1\ 245,04$	$1\ 185,75 + 83,00 = 1\ 268,75$
	2	270	1 255,50	$1\ 255,50 + 62,78 = 1\ 318,28$	
	3	285	1 325,25	$1\ 325,25 + 66,26 = 1\ 391,51$	$1\ 325,25 + 92,77 = 1\ 418,02$
V	1	305	1 418,25		$1\ 418,25 + 99,28 = 1\ 517,53$
	2	335	1 557,75		$1\ 557,75 + 109,04 = 1\ 666,79$
	3	365	1 697,25		$1\ 697,25 + 118,81 = 1\ 816,06$
		395	1 836,75		$1\ 836,75 + 128,57 = 1\ 965,32$
(*) Majoration résultant de l'accord national du 30 janvier 1980.					

## Barèmes des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012

Base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

*Tableau I. – Administratifs et techniciens*

Valeur de point : 4,65 €

(En euros.)

ÉCHELLE finale	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
140	651,00	19,53	26,04	32,55	39,06	45,57	52,08	58,59	65,10	71,61	78,12	84,63	91,14	97,65
145	674,25	20,23	26,97	33,71	40,46	47,20	53,94	60,68	67,43	74,17	80,91	87,65	94,40	101,14
155	720,75	21,62	28,83	36,04	43,25	50,45	57,66	64,87	72,08	79,28	86,49	93,70	100,91	108,11
170	790,50	23,72	31,62	39,53	47,43	55,34	63,24	71,15	79,05	86,96	94,86	102,77	110,67	118,58
180	837,00	25,11	33,48	41,85	50,22	58,59	66,96	75,33	83,70	92,07	100,44	108,81	117,18	125,55
190	883,50	26,51	35,34	44,18	53,01	61,85	70,68	79,52	88,35	97,19	106,02	114,86	123,69	132,53
215	999,75	29,99	39,99	49,99	59,99	69,98	79,98	89,98	99,98	109,97	119,97	129,97	139,97	149,96
225	1 046,25	31,39	41,85	52,31	62,78	73,24	83,70	94,16	104,63	115,09	125,55	136,01	146,48	156,94
240	1 116,00	33,48	44,64	55,80	66,96	78,12	89,28	100,44	111,60	122,76	133,92	145,08	156,24	167,40
255	1 185,75	35,57	47,43	59,29	71,15	83,00	94,86	106,72	118,58	130,43	142,29	154,15	166,01	177,86
270	1 255,50	37,67	50,22	62,78	75,33	87,89	100,44	113,00	125,55	138,11	150,66	163,22	175,77	188,33
285	1 325,25	39,76	53,01	66,26	79,52	92,77	106,02	119,27	132,53	145,78	159,03	172,28	185,54	198,79
305	1 418,25	42,55	56,73	70,91	85,10	99,28	113,46	127,64	141,83	156,01	170,19	184,37	198,56	212,74
335	1 557,75	46,73	62,31	77,89	93,47	109,04	124,62	140,20	155,78	171,35	186,93	202,51	218,09	233,66
365	1 697,25	50,92	67,89	84,86	101,84	118,81	135,78	152,75	169,73	186,70	203,67	220,64	237,62	254,59
395	1 836,75	55,10	73,47	91,84	110,21	128,57	146,94	165,31	183,68	202,04	220,41	238,78	257,15	275,51

Tableau II. – Ouvriers

Valeur de point : 4,65 €

(En euros.)

ÉCHELLE finale	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
140	683,55	20,51	27,34	34,18	41,01	47,85	54,68	61,52	68,36	75,19	82,03	88,86	95,70	102,53
145	707,96	21,24	28,32	35,40	42,48	49,56	56,64	63,72	70,80	77,88	84,96	92,04	99,11	106,19
155	756,79	22,70	30,27	37,84	45,41	52,98	60,54	68,11	75,68	83,25	90,81	98,38	105,95	113,52
170	830,03	24,90	33,20	41,50	49,80	58,10	66,40	74,70	83,00	91,30	99,60	107,90	116,20	124,50
180														
190	927,68	27,83	37,11	46,38	55,66	64,94	74,21	83,49	92,77	102,04	111,32	120,60	129,87	139,15
215	1 049,74	31,49	41,99	52,49	62,98	73,48	83,98	94,48	104,97	115,47	125,97	136,47	146,96	157,46
225														
240	1 171,80	35,15	46,87	58,59	70,31	82,03	93,74	105,46	117,18	128,90	140,62	152,33	164,05	175,77
255	1 245,04	37,35	49,80	62,25	74,70	87,15	99,60	112,05	124,50	136,95	149,40	161,85	174,31	186,76
270	1 318,28	39,55	52,73	65,91	79,10	92,28	105,46	118,64	131,83	145,01	158,19	171,38	184,56	197,74
285	1 391,51	41,75	55,66	69,58	83,49	97,41	111,32	125,24	139,15	153,07	166,98	180,90	194,81	208,73
305														
335														
365														
395														

Tableau III. – Agents de maîtrise

Valeur de point : 4,65 €

(En euros.)

ÉCHELLE finale	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
140														
145														
155														
170														
180														
190														
215	1 069,73	32,09	42,79	53,49	64,18	74,88	85,58	96,28	106,97	117,67	128,37	139,07	149,76	160,46
225														
240	1 194,12	35,82	47,76	59,71	71,65	83,59	95,53	107,47	119,41	131,35	143,29	155,24	167,18	179,12
255	1 268,75	38,06	50,75	63,44	76,13	88,81	101,50	114,19	126,88	139,56	152,25	164,94	177,63	190,31
270														
285	1 418,02	42,54	56,72	70,90	85,08	99,26	113,44	127,62	141,80	155,98	170,16	184,34	198,52	212,70
305	1 517,53	45,53	60,70	75,88	91,05	106,23	121,40	136,58	151,75	166,93	182,10	197,28	212,45	227,63
335	1 666,79	50,00	66,67	83,34	100,01	116,68	133,34	150,01	166,68	183,35	200,02	216,68	233,35	250,02
365	1 816,06	54,48	72,64	90,80	108,96	127,12	145,28	163,45	181,61	199,77	217,93	236,09	254,25	272,41
395	1 965,32	58,96	78,61	98,27	117,92	137,57	157,23	176,88	196,53	216,19	235,84	255,49	275,15	294,80

Brochure n° 3066

**Convention collective nationale**

**IDCC : 292. – PLASTURGIE**

**ACCORD DU 28 JUIN 2011**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1151108M

IDCC : 292

Entre :

La fédération de la plasturgie,

D'une part, et

La fédération CMTE CFTC ;

La fédération chimie-énergie CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application de l'accord*

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

**Article 2**

*Application de l'accord*

Cet accord s'applique dans le cadre de l'accord de classification signé le 16 décembre 2004, lequel est obligatoirement applicable pour l'ensemble des entreprises de la branche depuis avril 2007.

**Article 3**

*Montants des minima mensuels*

**3.1. Salaires minima mensuels au 1<sup>er</sup> septembre 2011**

Le barème des salaires minima mensuels au 1<sup>er</sup> septembre 2011 sera le suivant :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	VALEUR MENSUELLE
700	1 396
710	1 405

COEFFICIENT	VALEUR MENSUELLE
720	1 423
730	1 480
740	1 557
750	1 661
800	1 777
810	1 920
820	2 111
830	2 256
900	2 708
910	2 846
920	3 272
930	4 255
940	5 304

### 3.2. Salaires minima mensuels au 1<sup>er</sup> janvier 2012

Le barème des salaires minima mensuels sera au 1<sup>er</sup> janvier 2012 le suivant :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	VALEUR MENSUELLE
700	1 403
710	1 412
720	1 430
730	1 487
740	1 565
750	1 669
800	1 786
810	1 930
820	2 122
830	2268
900	2 722
910	2860
920	3289
930	4 276
940	5 331

### 3.3. Salaires minima mensuels au 1<sup>er</sup> mai 2012

Le barème des salaires minima mensuels sera au 1<sup>er</sup> mai 2012 le suivant :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	VALEUR MENSUELLE
700	1 410
710	1 419
720	1 437
730	1 495
740	1 573
750	1 677
800	1 795
810	1 940
820	2 132
830	2 279
900	2 735
910	2 875
920	3 305
930	4 298
940	5 358

### 3.4. Prochaine négociation sur les salaires minima

Les parties conviennent d'engager la prochaine négociation sur les salaires minima à partir de juin 2012.

## Article 4

### *Contenu des salaires*

Le barème des salaires minima est établi sur une base de 151,67 heures au sens de l'article L. 3121-10 du code du travail, ainsi sont inclus dans le salaire minima le complément différentiel lié à la réduction du temps de travail appliqué, s'il existe, dans l'entreprise ou l'établissement lors de la mise en place des 35 heures, de même que tous les éléments qui entrent dans la composition du Smic selon la réglementation en vigueur et la jurisprudence.

A titre d'indication, sont exclus des minima à la date de signature de l'accord, quand ils existent :

- la majoration relative à la durée du travail : heures supplémentaires, exceptionnelles, etc. ;
- la prime d'ancienneté ;
- le 13<sup>e</sup> mois ;
- les primes pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;
- les gratifications ayant indiscutablement un caractère exceptionnel ;
- les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais ;
- les primes générales (vacances, Noël...) quelle que soit leur appellation, qu'elles soient fonction ou non, de la production ou de la productivité globale de l'entreprise ou de ses bénéficiaires.

En ce qui concerne les heures qui ne seraient pas considérées comme du temps de travail effectif, elles seront régies par la législation en vigueur, la jurisprudence et la convention collective nationale de la plasturgie.

## **Article 5**

### *Salaires minima mensuels des cadres débutants*

Il pourra être procédé par l'entreprise :

- pour les cadres débutants dont la définition est précisée ci-dessous (ci-après « cadres débutants ») recrutés postérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2012 à un abattement de 5 % sur la rémunération prévue au coefficient 900 pendant une durée de 24 mois ;
- pour les cadres débutant recrutés antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2012 à un abattement (d'une durée maximale de 24 mois) de :
  - 11 % sur la rémunération prévue au coefficient 900 jusqu'au 31 décembre 2011 ;
  - 5 % sur la rémunération prévue au coefficient 900 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Il est entendu que la durée maximale de 24 mois intègre tant les périodes antérieures au 31 décembre 2011 que celles postérieures à cette date.

Durant cette période, l'entreprise procédera à des entretiens réguliers avec le salarié concerné. Par cadre débutant il y a lieu d'entendre la position attribuée aux nouveaux diplômés occupant un poste côté 900 et n'ayant aucun passé professionnel soit à l'extérieur, soit à l'intérieur de l'entreprise, jusqu'à ce qu'ils aient acquis l'expérience professionnelle nécessaire pour l'exercice correct de la fonction.

Cet article s'applique de manière transitoire jusqu'au 31 décembre 2012.

## **Article 6**

### *Durée et formalités relatives à l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet auprès du ministère du travail d'un dépôt et d'une demande d'extension en urgence.

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

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

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3122

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 454. – REMONTÉES MÉCANIQUES**  
**ET DOMAINES SKIABLES**

---

AVENANT N° 51 DU 12 AVRIL 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2011

NOR : ASET1151113M  
IDCC : 454

Entre :

Les domaines skiabiles de France,

D'une part, et

La FNT CGT-FO ;

La FGTE CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Au 1<sup>er</sup> avril 2011, la grille des salaires horaires minimaux professionnels garantis (en euros) a été revalorisée de 1 %, en linéaire. Cette nouvelle grille de salaires figure en pièce jointe du présent avenant.

Cette revalorisation au 1<sup>er</sup> avril 2011 s'applique sur la grille des salaires horaires minimaux professionnels garantis du 1<sup>er</sup> décembre 2010.

Cette revalorisation s'applique uniquement sur les minima conventionnels nationaux garantis.

**Article 2**

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

**Article 3**

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Lyon, le 12 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

## Grille des salaires horaires minimaux professionnels garantis

(En euros.)

NR	TAUX HORAIRE
409	27,1821
408	27,0941
407	27,0061
406	26,9182
405	26,8302
404	26,7422
403	26,6543
402	26,5663
401	26,4783
400	26,3904
399	26,3052
398	26,2201
397	26,1349
396	26,0497
395	25,9644
394	25,8792
393	25,7939
392	25,7086
391	25,6233
390	25,5380
389	25,4527
388	25,3673
387	25,2820
386	25,1966
385	25,1112
384	25,0257
383	24,9403
382	24,8548
381	24,7693
380	24,6838
379	24,5983
378	24,5128
377	24,4272
376	24,3416
375	24,2560
374	24,1704
373	24,0848

NR	TAUX HORAIRE
372	23,9991
371	23,9134
370	23,8277
369	23,7420
368	23,6563
367	23,5706
366	23,4848
365	23,3990
364	23,3132
363	23,2274
362	23,1415
361	23,0557
360	22,9698
359	22,8839
358	22,7980
357	22,7120
356	22,6261
355	22,5401
354	22,4541
353	22,3681
352	22,2821
351	22,1960
350	22,1100
349	22,0239
348	21,9378
347	21,8517
346	21,7655
345	21,6794
344	21,5932
343	21,5070
342	21,4208
341	21,3345
340	21,2483
339	21,1620
338	21,0757
337	20,9894
336	20,9031
335	20,8167

NR	TAUX HORAIRE
334	20,7304
333	20,6440
332	20,5576
331	20,4711
330	20,3847
329	20,2982
328	20,2118
327	20,1253
326	20,0388
325	19,9522
324	19,8657
323	19,7791
322	19,6925
321	19,6059
320	19,5193
319	19,4326
318	19,3459
317	19,2593
316	19,1725
315	19,0858
314	18,9991
313	18,9123
312	18,8255
311	18,7387
310	18,6519
309	18,5651
308	18,4782
307	18,3914
306	18,3045
305	18,2176
304	18,1306
303	18,0437
302	17,9567
301	17,8697
300	17,7827
299	17,6957
298	17,6086
297	17,5216

NR	TAUX HORAIRE
296	17,4345
295	17,3474
294	17,2603
293	17,1731
292	17,0860
291	16,9988
290	16,9116
289	16,8244
288	16,7372
287	16,6499
286	16,5626
285	16,4754
284	16,3880
283	16,3007
282	16,2134
281	16,1260
280	16,0386
279	15,9512
278	15,8648
277	15,7783
276	15,6918
275	15,6053
274	15,5187
273	15,4321
272	15,3455
271	15,2589
270	15,1722
269	15,0855
268	14,9987
267	14,9120
266	14,8252
265	14,7383
264	14,6515
263	14,5646
262	14,4777
261	14,3907
260	14,3038
259	14,2167

NR	TAUX HORAIRE
258	14,1297
257	14,0426
256	13,9555
255	13,8684
254	13,7813
253	13,6941
252	13,6069
251	13,5196
250	13,4323
249	13,3450
248	13,2577
247	13,1703
246	13,0829
245	12,9955
244	12,9081
243	12,8206
242	12,7331
241	12,6455
240	12,5579
239	12,4703
238	12,3827
237	12,2950
236	12,2073
235	12,1196
234	12,0319
233	11,9441
232	11,8563
231	11,7684
230	11,6805
229	11,5926
228	11,5047
227	11,4167
226	11,3287
225	11,2407
224	11,1527
223	11,0646
222	10,9765
221	10,8904

NR	TAUX HORAIRE
220	10,8078
219	10,7246
218	10,6414
217	10,5580
216	10,4745
215	10,3909
214	10,3072
213	10,2233
212	10,1394
211	10,0553
210	9,9712
209	9,8869
208	9,8025
207	9,7180
206	9,6333
205	9,5486
204	9,4637
203	9,3787
202	9,2937
201	9,2085
200	9,1231

Brochure n° 3218

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1261. – ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL  
(Centres sociaux et socioculturels,  
associations d'accueil de jeunes enfants,  
associations de développement social local)**

**AVENANT N° 5-11 DU 24 JUIN 2011**

**RELATIF AUX SALAIRES**

NOR : ASET1151128M

IDCC : 1261

Entre :

La SNAECSO,

D'une part, et

La FNSS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Rémunération minimum de branche*

Dans l'article 1.3 du chapitre V de la convention collective nationale, le 3<sup>e</sup> alinéa du paragraphe « définitions » est ainsi modifié. Il annule et remplace le précédent :

« Le plancher conventionnel est fixé à 16 722 € annuels bruts. »

Les autres dispositions de l'article 1.3 du chapitre V de la convention collective nationale restent inchangées.

**Article 2**

*Entrée en vigueur. – Dépôt et extension*

Le présent accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> août 2011.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les signataires demandent l'extension du présent protocole d'accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 24 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3177

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 275. – TRANSPORT AÉRIEN**  
**(Personnel au sol)**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 11 AVRIL 2011  
DE LA SNPL FRANCE ALPA À L'ACCORD DU 17 FÉVRIER 2011  
RELATIF AUX HEURES CHÔMÉES

NOR : ASET1151138M  
IDCC : 275

---

Roissy, le 11 avril 2011.

*Le syndicat national des pilotes de ligne France Alpa, 5, rue de La Haye, BP 19955 Tremblay-en-France, 95733 Roissy Charles-de-Gaulle Cedex, à la DIRECCTE Paris, service des conventions collectives, 66, rue de Mouzaïa, 75935 Paris Cedex 19.*

Madame, Monsieur,

Le SNPL F ALPA vous informe avoir adhéré par courrier daté du 7 avril 2011 à l'accord signé le 17 février 2011 relatif à l'indemnisation des heures chômées dans les entreprises du transport aérien suite à l'interruption du trafic aérien consécutif à l'éruption d'un volcan islandais le 14 avril 2010.

Dans ce cadre et à cette fin, vous trouverez en pièces jointes :

- l'accord précité ;
- la copie des déclarations d'adhésion adressées par notre organisation professionnelle à l'ensemble des signataires de l'accord.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de nos salutations distinguées.

*Le vice-président.*

Brochure n° 3085

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS**  
**ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 30 DÉCEMBRE 2010  
DE LA CFE-CGC SNATT AUX ACCORDS DES 28 MARS 1997,  
11 AVRIL 1997, 2 AVRIL 1998, 12 NOVEMBRE 2009

NOR : ASET1151132M  
IDCC : 16

---

Paris, le 30 décembre 2010.

*La confédération française de l'encadrement SNATT CFE-CGC, 73 rue de Clichy, 75009 Paris,  
à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris  
Cedex 15.*

Madame, Monsieur,

En application des articles L. 2261-3 et suivants du code du travail, je vous signifie par le présent courrier que le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC adhère à compter de ce jour aux accords suivants entrant dans le champ de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport :

- accord du 28 mars 1997 sur le congé de fin d'activité (CFA) des conducteurs routiers de transport de marchandises et de transport de déménagement à partir de 55 ans ;
- accord du 11 avril 1997 portant création du fonds national de gestion paritaire du congé de fin d'activité (FONGECFA TRANSPORT) ;
- accord national professionnel du 2 avril 1998 relatif au CFA-Voyageurs pour les conducteurs des entreprises exerçant des activités de transport interurbain de voyageurs, ainsi que ses avenants du 5 octobre 2001 et du 7 juillet 2009 ;
- avenant du 12 novembre 2009 à l'accord du 1<sup>er</sup> février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de mes sentiments les plus respectueux.

*Le président.*

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1420. – PERSONNEL DES INSTITUTIONS**  
**DE L'ASSURANCE CHÔMAGE**

---

**ACCORD DU 6 JUILLET 2011**  
**RELATIF À LA VALEUR DU POINT ET AUX SALAIRES**

NOR : ASET1151130M  
IDCC : 1420

Dans le cadre du présent avenant et tenant compte des décisions arrêtées lors de la CPN du 29 juin 2011 portant sur les salaires, il est convenu des dispositions suivantes :

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 :

- la valeur du point-salaire est majorée de 1,3 %. En conséquence, la valeur du point salaire, actuellement fixée à 7,7611 €, est portée à 7,8620 € ;
- la partie fixe du salaire, actuellement fixée à 286,2351€ est portée, à cette date, à 295 €.

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011 :

- la partie fixe du salaire est portée à 300 € (au lieu de 295 € précédemment).

Ces dispositions sont applicables à effet rétroactif à compter des dates susmentionnées, pour tous les salariés présents aux dates prévues de traitement en paie, à savoir respectivement :

- à la paie du mois d'août 2011 pour les mesures afférentes à janvier 2011 ;
- à la paie du mois de septembre 2011 pour les mesures afférentes à juillet 2011.

En outre, les parties conviennent de se rencontrer à l'automne 2011, afin de faire le point sur l'évolution générale des salaires au sein de l'assurance chômage au regard des différents paramètres économiques et conjoncturels à considérer.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction des relations du travail, et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

Un exemplaire sera également remis à chacun des signataires et son existence sera portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Fait à Paris, le 6 juillet 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UNEDIC.

**Syndicats de salariés :**

CGT ;

FEC FO ;

PSSTE CFDT ;

CFTC emploi.

Brochure n° 3061

Conventions collectives nationales

**AGENCES DE VOYAGES ET DE TOURISME**

IDCC : 1710. – **Personnel des agences de voyages et de tourisme**

IDCC : 412. – **Guides accompagnateurs et accompagnateurs  
au service des agences de voyages et de tourisme**

ACCORD DU 21 JUIN 2011

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1151107M

IDCC : 1710

Entre :

La SNAV,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La SNEPAT FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le SMC du groupe A est porté à 1 407,00 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011, soit une évolution de 1,6 % arrondie à l'euro supérieur.

**Article 2**

Le présent accord maintient les écarts établis entre groupes en application de l'accord du 16 juin 2008.

**Article 3**

En application des écarts ainsi définis, la nouvelle grille des SMCG mensuels s'établit au 1<sup>er</sup> juillet 2011 comme suit :

*Salaires minima conventionnels garantis applicables au 1<sup>er</sup> juillet 2011  
pour un horaire mensuel de 151,67 heures (35 heures par semaine)*

*(En euros.)*

GROUPE	SALAIRE MINIMUM GARANTI
A	1 407,00
B	1 463,28

GROUPE	SALAIRE MINIMUM GARANTI
C	1 536,44
D	1 644,00
E	1 841,27
F	2 154,29
G	2 628,24

#### **Article 4**

Dans les 30 jours suivant le dernier jour du mois de la mise en œuvre de la prochaine décision de revalorisation du Smic, les parties détermineront d'un commun accord la date d'une prochaine réunion de la commission mixte paritaire des affaires sociales.

#### **Article 5**

Pour les prochaines années, les parties signataires s'engagent à avancer les dates des négociations annuelles obligatoires. De cette manière, il pourrait être possible, sans préjuger d'éléments pouvant interférer sur ces négociations, de fixer des dates d'application des décisions conventionnelles en juin pour l'année 2012 et avril pour les années 2013 et suivantes.

#### **Article 6**

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 21 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110340-000811

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---