

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2011/37 DU 8 OCTOBRE 2011

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

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 37.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/37

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Architecture (entreprises) : avenant n° 6 du 7 juillet 2011 relatif aux taux contributifs à l'OPCA PL.....	4
Automobile (services) : accord du 28 juin 2011 relatif au répertoire des certifications et au répertoire des qualifications pour l'année 2012.....	7
Automobile (services) : avenant n° 1 du 28 juin 2011 à l'accord du 14 décembre 2004 relatif au DIF.....	84
Automobile (services) : avenant n° 1 du 28 juin 2011 à l'accord du 14 décembre 2004 relatif à la VAE.....	87
Automobile (services) : avenant n° 16 du 28 juin 2011 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif à la prévoyance.....	90
Automobile (services) : avenant n° 17 du 28 juin 2011 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif à la prévoyance.....	92
Automobile (services) : avenant n° 60 du 5 juillet 2011 modifiant la convention.....	94
Banque : accord du 17 juin 2011 relatif au harcèlement et à la violence au travail.....	102
Boucherie, boucherie-charcuterie : avenant n° 26 du 31 mai 2011 relatif au CQP « Tripier détaillant ».....	110
Boulangerie et pâtisserie (activités industrielles) : adhésion par lettre du 24 août 2011 de la FGA CFDT à l'avenant « Salaires » n° 22 du 20 avril 2011.....	133
Charcuterie de détail : avenant n° 9 du 16 septembre 2010 relatif au champ d'application.....	134
Commerce de gros : adhésion par lettre du 6 janvier 2011 de la CFE-CGC BTP à l'accord du 14 décembre 1994 relatif à l'OPCA.....	136
Commerce de gros : adhésion par lettre du 6 janvier 2011 de la CFE-CGC BTP à l'avenant n° 1 du 9 mars 2006 à l'accord du 14 décembre 1994 relatif à l'OPCA.....	137
Déchet (activités) : avenant n° 36 du 30 juin 2011 relatif à la désignation d'un OPCA.....	138
Esthétique et parfumerie : avenant n° 1 du 28 juin 2011 à l'accord du 28 janvier 2010 relatif à la durée du travail.....	141
Formation (organismes) : avenant n° 11 du 11 décembre 2009 relatif au paritarisme et aux commissions paritaires.....	144
Fruits et légumes (expédition et exportation) : accord du 6 mai 2011 relatif à la commission de validation des accords d'entreprise.....	149

Hélicoptères (personnel navigant et technique) : avenant n° 15 du 20 juillet 2011 relatif aux salaires et aux primes au 1^{er} juillet 2011	152
Hélicoptères (personnel navigant et technique) : adhésion par lettre du 22 juillet 2011 du SNPL ALPA à la convention	155
Métallurgie (Ardenne) : accord du 11 juillet 2011 relatif aux salaires et aux primes au 1^{er} janvier 2011 et au 1^{er} janvier 2012	156
Métallurgie (Saône-et-Loire) : avenant du 21 juin 2011 relatif à la mensualisation	161
Métallurgie (Saône-et-Loire) : accord du 21 juin 2011 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2011	170
Navigation intérieure (personnel sédentaire) : accord du 30 juin 2011 relatif à la formation professionnelle	177
Navigation intérieure (personnel sédentaire) : accord du 30 juin 2011 relatif à l'observatoire des métiers et des qualifications	189
Papiers-cartons (production [ingénieurs et cadres]) : avenant n° 36 du 6 juillet 2011 à la convention	193
Papiers-cartons (transformation [ingénieurs et cadres]) : avenant n° 36 du 6 juillet 2011	195
Prestataires de services (secteur tertiaire) : avenant du 28 juin 2011 relatif à l'ancienneté .	197
Prestataires de services (secteur tertiaire) : avenant du 25 juillet 2011 relatif au champ d'application.....	201
Prestataires de services (secteur tertiaire) : avenant du 25 juillet 2011 à l'accord du 8 février 2010 relatif à la classification professionnelle	206
Récupération (industries et commerce) : accord du 23 juin 2011 relatif à l'apprentissage et aux fonds de professionnalisation.....	208
Récupération (industries et commerce) : accord du 23 juin 2011 relatif au plan d'épargne retraite (PEI et PERCOI)	210
Sanitaire, social et médico-social : adhésion par lettre du 19 juillet 2011 de la CFDT santé sociaux à l'accord du 31 mars 2008 relatif à la formation professionnelle.....	230
Sanitaire, social et médico-social : adhésion par lettre du 21 juillet 2011 de la CFDT santé sociaux à l'accord du 12 juillet 2006 relatif à l'apprentissage	231
Sécurité sociale (organismes) : accord du 30 juin 2011 relatif à l'intéressement	232
Sécurité sociale (organismes) : accord du 30 juin 2011 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises	294
Vente à distance (entreprises) : accord du 24 juin 2011 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1^{er} juillet 2011	301

Brochure n° 3062

Convention collective nationale
IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

AVENANT N° 6 DU 7 JUILLET 2011
RELATIF AUX TAUX CONTRIBUTIFS À L'OPCA PL

NOR : ASET1151221M

IDCC : 2332

Entre :

L'UNSA,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de définir les obligations de versement des entreprises d'architecture ainsi que les modalités de prélèvement par l'OPCAPL des fonds destinés au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Article 1^{er}

Obligations de versements à l'OPCA PL

1.1. Entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés versent à l'OPCAPL une contribution égale à 0,60 % de la masse salariale brute des entreprises d'architecture.

Cette contribution se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- le solde au titre du plan de formation.

1.2. Entreprises de 10 à moins de 20 salariés

Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 10 et inférieur à 20 salariés, en tenant compte de l'exonération de la contribution de 0,20 % CIF prévue par l'ordonnance du 2 août 2005, ont un taux de contribution global fixé à 1,60 %, et versent à l'OPCAPL :

- une contribution de 1,40 % au titre du plan de formation ;
- une contribution de 0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF.

Le solde de 0,05 %, s'il ne fait pas l'objet d'une utilisation directe par l'entreprise pour une action de formation, sera reversé à un organisme collecteur habilité.

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 10 salariés.

1.3. Entreprises de 20 à moins de 50 salariés

Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 20 et inférieur à 50 salariés versent à l'OPCAPL une contribution au titre de la professionnalisation/DIF et du plan de formation qui ne peut être inférieure à 1,35 % de la masse salariale brute des entreprises d'architecture.

Cette contribution se répartit ainsi :

- un versement de 0,50 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde entre l'obligation minimale conventionnelle et le versement de la contribution au titre de la professionnalisation/DIF ;
- le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation légale de financement qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par l'entreprise.

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 20 salariés.

1.4. Entreprises de 50 salariés et plus

Les entreprises ayant un effectif supérieur à 50 salariés versent à l'OPCAPL une contribution au titre de la professionnalisation/DIF et du plan de formation qui ne peut être inférieure à 1,35 % de la masse salariale brute des entreprises d'architecture.

Cette contribution se répartit ainsi :

- un versement de 0,50 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde entre l'obligation minimale conventionnelle et le versement de la contribution au titre de la professionnalisation/DIF.

Le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation légale de financement qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par l'entreprise d'architecture.

Article 2

Modalités de prélèvement du financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Le prélèvement au titre du financement du fonds de sécurisation des parcours professionnels fait l'objet d'un reversement par l'OPCAPL qui se calcule selon les modalités suivantes :

Le prélèvement annuel au titre du FPSPP s'effectue selon le taux fixé annuellement par arrêté ministériel.

Ce prélèvement compris entre 5 % et 13 % de l'obligation légale des entreprises au titre du financement de la formation professionnelle est ainsi réparti :

- au titre de l'obligation légale de versement des entreprises de moins de 10 salariés : le prélèvement total est réparti à hauteur de 50 % sur la collecte légale due au titre de la professionnalisation, le solde sur la collecte légale due au titre du plan de formation ;
- au titre de l'obligation légale de versement des entreprises de plus de 10 et de plus de 50 salariés.

Le solde du prélèvement FPSPP, après déduction de la part assise sur les contributions dues au titre du financement du congé individuel formation est réparti à hauteur de 50 % sur la collecte légale due au titre de la professionnalisation, le solde sur la collecte légale due au titre du plan de formation.

Dispositions particulières

Quel que soit l'effectif des entreprises, le prélèvement se calcule sur la cotisation légale nette après prélèvement de la TVA.

Article 3

Portée de l'accord

Les signataires du présent avenant décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble des dispositions dudit avenant qui s'applique à l'ensemble des entreprises d'architecture.

En conséquence, les accords d'entreprise relevant du champ du présent avenant, qui seront signés postérieurement à celui-ci, ne pourront pas comporter de dispositions y dérogeant en tout ou partie, en application de l'article L 2252-1 (accords de branche) et de l'article L. 2253-3 du code du travail (accords d'entreprise).

Les dispositions du présent avenant s'appliquent pour les contributions 2010 versées en 2011, ainsi que pour les contributions des années suivantes.

Article 4

Notification. – Entrée en vigueur et dépôt

Notification

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

Entrée en vigueur et dépôt

A défaut d'opposition au présent avenant, ses dispositions seront applicables à compter du jour suivant son dépôt.

Fait à Paris, le 7 juillet 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034

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

ACCORD DU 28 JUIN 2011
RELATIF AU RÉPERTOIRE DES CERTIFICATIONS ET AU RÉPERTOIRE
DES QUALIFICATIONS POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1151212M
IDCC : 1090

Entre :

La CNPA ;

La FFC ;

La FNAA ;

La FNCRM ;

L'UNIDEC ;

Les professionnels du pneu ;

Le GNESA ;

Le SNCTA,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CSNVA ;

La FGMM CFDT,

D'autre part,

Vu les articles 1-23 et 1-23 *bis* de la convention collective ;

Vu l'accord paritaire national du 15 mai 2007 étendu par arrêté ministériel du 23 décembre 2007, notamment ses articles 4, 5, 7, 8 et 17 relatifs aux décisions paritaires d'actualisation du répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA) et du répertoire national des certifications des services de l'automobile (RNCSA) ;

Après en avoir délibéré en commission paritaire nationale le 28 juin 2011,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Répertoire des certifications

Le RNCSA ci-annexé entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

Article 2

Répertoire des qualifications

La mise à jour du RNCSA entraîne celle de 38 fiches de qualification du RNQSA. Ces 38 fiches, ci-annexées, se substitueront au 1^{er} janvier 2012 aux fiches correspondantes du RNQSA 2011, les modifications apportées étant repérées en caractères italiques gras.

Article 3

Procédures

Le présent accord sera notifié puis déposé conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail. Son extension dans les meilleurs délais sera sollicitée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Suresnes, le 28 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

RÉPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE 2012

SÉRIE 1

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 3.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

CAP maintenance des véhicules automobiles :

- option véhicules particuliers ;
- option véhicules industriels ;
- option motocycles.

CAP réparation des carrosseries.

CAP peinture en carrosserie.

CAP vendeur-magasinier en pièces de rechange et équipements automobiles.

CAP employé de vente spécialisé, option C : service à la clientèle.

BEP métiers de la relation aux clients et aux usagers.

BEP métiers des services administratifs.

BEPECASER (brevet pour l'exercice de la profession d'enseignant de la conduite automobile et de la sécurité routière).

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : peintre en carrosserie.

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : carrossier réparateur.

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien réparateur de véhicules industriels.

CQP opérateur service rapide.

CQP mécanicien de maintenance automobile.

CQP mécanicien de maintenance motocycles.

CQP mécanicien cycles.

CQP opérateur maintenance pneumatiques véhicules industriels.

CQP mécanicien collision.

CQP tôlier ferreur.

CQP peintre préparateur.

CQP magasinier.

CQP opérateur préparation véhicules.

CQP opérateur station-service.

CQP dépanneur-remorqueur VL.

CQP démonteur automobile.

CQP agent d'opérations location.

CQP agent d'exploitation de stationnement.

CQP mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels.

SÉRIE 2

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 6.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

Mention complémentaire au CAP réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques.

Mention complémentaire au CAP maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements.

Mention complémentaire au CAP maintenance des systèmes embarqués de l'automobile.

Bac professionnel maintenance des véhicules automobiles préparé sous statut scolaire :

- option : voitures particulières ;
- option : véhicules industriels ;
- option : motocycles.

Bac professionnel réparation des carrosseries préparé sous statut scolaire.

Bac professionnel vente préparé sous statut scolaire.

Bac professionnel secrétariat préparé sous statut scolaire.

Bac professionnel comptabilité préparé sous statut scolaire.

Bac professionnel commerce préparé sous statut scolaire.

BEPECASER avec mention « groupe lourd » ou « 2 roues ».

Titre professionnel du ministère de l'emploi : contrôleur technique automobile.

CQP démonteur automobile spécialiste.

CQP opérateur spécialiste service rapide.

CQP mécanicien spécialiste automobile.

CQP mécanicien spécialiste motocycles.

CQP tôlier spécialiste.

CQP peintre spécialiste.

CQP magasinier vendeur pièces de rechange et accessoires.

CQP opérateur spécialiste maintenance pneumatiques véhicules industriels.

CQP dépanneur-remorqueur PL.

CQP mécanicien spécialiste cycles.

CQP rénovateur véhicules d'occasion.

CQP agent d'opérations location spécialiste.

CQP contrôleur technique VL.

CQP contrôleur technique PL.

CQP vendeur motocycles.

CQP opérateur de stationnement.
CQP mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels.
CQP électricien spécialiste véhicules utilitaires et industriels.

SÉRIE 3

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 9.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

Bac professionnel maintenance des véhicules automobiles préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue :

- option : voitures particulières ;
- option : véhicules industriels ;
- option : motocycles.

Bac professionnel réparation des carrosseries préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac professionnel vente préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac professionnel secrétariat préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac professionnel comptabilité préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac professionnel commerce préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Titre de l'EPCRA commercial en automobile.

CQP technicien électronicien électricien automobile.

CQP technicien confirmé motocycles.

CQP conseiller technique cycles.

CQP tôlier confirmé.

CQP peintre confirmé.

CQP magasinier vendeur confirmé pièces de rechange et accessoires.

CQP vendeur itinérant pièces de rechange et accessoires.

CQP vendeur.

CQP démonteur automobile confirmé.

CQP technicien confirmé mécanique automobile.

CQP contrôleur technique confirmé VL.

CQP contrôleur technique confirmé PL.

CQP technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels.

CQP technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels.

SÉRIE 4

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 12.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

CQP carrossier-peintre.

CQP technicien expert après-vente automobile.

CQP technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels.

CQP technicien expert après-vente motocycles.

SÉRIE 5

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 17.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

CQP coordinateur préparation de véhicules de location.

CQP adjoint au responsable d'exploitation de stationnement.

SÉRIE 6

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 20.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

BTS après-vente automobile :

- option : véhicules particuliers ;
- option : véhicules industriels ;
- option : motorcycle.

BTS assistant de manager.

BTS assistant gestion de PME-PMI.

BTS comptabilité et gestion des organisations.

Titre de l'ESCRA : gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile.

BTS négociation et relation client.

BTS management des unités commerciales.

BTS ventes et productions touristiques.

DUT gestion des entreprises et des administrations :

- option finances, comptabilité ;
- option gestion appliquée aux petites et moyennes organisations (GAPMO).

DUT techniques de commercialisation.

DUT gestion logistique et transport.

BAFM (brevet d'aptitude à la formation des moniteurs).

Brevet de maîtrise carrossier-peintre en carrosserie.

CQP vendeur automobile confirmé.

CQP vendeur confirmé véhicules industriels.

CQP réceptionnaire après-vente.

CQP chef d'équipe atelier.

CQP chef d'équipe ventes pièces de rechange et accessoires.

CQP chef de secteur vente itinérante pièces de rechange et accessoires.

CQP chef d'équipe préparation livraison.

CQP chef de station.

CQP agent de sécurité qualité en démontage automobile.

CQP chef de centre de contrôle technique VL.

CQP chef de centre de contrôle technique PL.

CQP chef de groupe opérationnel.

CQP responsable d'exploitation de stationnement.

CQP chef d'équipe motocycles.

CQP agent de maîtrise atelier.

SÉRIE 7

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 23.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur cet échelon dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Il doit être classé sur un échelon supérieur, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que citée au paragraphe 4 de la fiche ou une activité complémentaire autre.

CQP attaché commercial automobile.

CQP attaché commercial sociétés.

CQP attaché commercial véhicules industriels.

CQP gestionnaire ou contremaître d'atelier.

CQP gestionnaire pièces de rechange et accessoires.

CQP chef d'agence(s) de location.

SÉRIE 8

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur le niveau I A.

Le titulaire d'une telle certification est donc classé sur ce niveau dès lors :

- qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation ;
- et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées au paragraphe 3 de la fiche de cette qualification telle que définie au RNQSA.

Le classement du salarié sur le niveau et le degré de classement appropriés sera effectué conformément aux prescriptions des articles 5.02 et 5.03 de la convention collective.

Titre de l'ISCAM : responsable commercial de la distribution automobile.

Licence, ou diplôme de niveau équivalent, ou titre homologué au niveau II (de la nomenclature de l'éducation nationale), dans les domaines des sciences et techniques correspondant aux qualifications de branche (niveaux I à IV du RNQSA).

Licence professionnelle : maintenance des systèmes pluritechniques, option « organisation et management des services de l'automobile ».

BADGE ESSCA-GNFA management de la distribution et des services automobiles

Master de l'ESSCA spécialisation management des réseaux automobiles.

DCG diplôme de comptabilité et de gestion.

Diplôme d'ingénieur du CNAM maintenance de véhicules, option automobile.

CQP conseiller des ventes automobile.

CQP conseiller des ventes sociétés.

CQP conseiller des ventes véhicules industriels.

CQP cadre technique d'atelier.

CQP cadre technique pièces de rechange et accessoires.

CQP adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier.

CQP chef après-vente.

CQP adjoint au chef des ventes.

CQP chef des ventes.

CQP adjoint au chef des ventes pièces de rechange et accessoires ou responsable de magasin.

CQP chef des ventes pièces de rechange et accessoires.

SÉRIE 9

Les titulaires des anciens diplômes et titres ci-dessous sont classés selon les modalités de la fiche de qualification correspondant à l'emploi occupé, en fonction de la pratique professionnelle qu'ils ont acquise depuis l'obtention de leur certification.

BEP maintenance des véhicules et des matériels, dominante « véhicules particuliers » ou « véhicules industriels » ou « motocycles ».

BEP carrosserie.

BEP vente action marchande.

BEP métiers du secrétariat.

BEP métiers de la comptabilité.

Mention complémentaire au BEP : réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques.

Mention complémentaire au BEP : maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements.

Mention complémentaire au BEP : maintenance des systèmes embarqués de l'automobile.

Brevet de maîtrise mécanicien réparateur automobile.

Brevet de maîtrise électricien-électronicien spécialiste en automobile.

Brevet de maîtrise mécanicien réparateur de cycles et motocycles.

Brevet de maîtrise tôlier en carrosserie de véhicules automobiles.

Brevet de maîtrise peintre en carrosserie.

Titre de l'ANFA : vendeur automobile.

MÉCANICIEN DE MAINTENANCE AUTOMOBILE
MÉCANICIEN DE MAINTENANCE VÉHICULES UTILITAIRES ET INDUSTRIELS
MÉCANICIEN DE MAINTENANCE MOTOCYCLES

1. Dénominations de la qualification (selon le cas) :

Mécanicien de maintenance automobile.

Mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels.

Mécanicien de maintenance motocycles.

2. Objet de la qualification :

Réalisation d'activités :

Cas des VP et motocycles :

- de maintenance des véhicules.

Cas des véhicules utilitaires et industriels :

- de maintenance des véhicules et équipements.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités techniques* :

- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et/ou périodique des véhicules.

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés ;

- pose d'accessoires sur véhicules pré-équipés.

B. – *Organisation et gestion de la maintenance* :

B.1. Organisation de la maintenance :

- utilisation de la documentation technique,
- agencement et entretien du poste de travail/de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de la maintenance :

- établissement de tout document d'atelier utile.

C. – *Particularités véhicules industriels et motocycles* :

Véhicules utilitaires et industriels :

- préparation des véhicules aux contrôles périodiques (par utilisation de check list) ;
- entretien d'équipements spécifiques (hayons, malaxeurs, grues de manutention,...).

Secteur motocycles :

- assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycles neufs, visant la préparation à la route ;
- contrôle et essai des VO ;
- pose d'accessoires sur véhicules prééquipés ou non.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité portant sur :
 - le groupe motopropulseur et organes périphériques ;
 - les éléments de liaison au sol ;
 - les éléments de sécurité et de confort ;
- conseils d'utilisation à la clientèle ;
- vente additionnelle de produits et services.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification, 3 ;
- échelons majorés accessibles, 4 et 5 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes, titres ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile (VP, VUI ou motocycles selon le cas) :
 - CAP maintenance des véhicules automobiles, option VP ou VI ou motocycles ;
 - ***titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Mécanicien réparateur de véhicules industriels ;***
 - CQP mécanicien de maintenance automobile ;
 - CQP mécanicien de maintenance motocycles ;
 - CQP mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 4).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- mécanicien spécialiste automobile, mécanicien spécialiste motocycle, mécanicien spécialiste VUI (fiche A.6.1) ;
- opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3).

Transversale :

Voir panorama.

OPÉRATEUR SERVICE RAPIDE

1. Dénomination de la qualification :

Opérateur service rapide.

2. Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de maintenance des véhicules relevant du service rapide.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques :

- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et périodique des véhicules ;

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés ;

- pose d'accessoires sur véhicules pré-équipés.

B. – Organisation et gestion de la maintenance :

B.1. Organisation de la maintenance :

- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de la maintenance :

- établissement de tout document d'atelier utile ;
- conseils d'utilisation à la clientèle.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité portant sur :
 - les éléments de liaison au sol ;
 - les éléments de sécurité et de confort ;
- pose d'accessoires sur véhicules ;
- proposition de forfaits ;
- vente additionnelle de produits et services.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4 et 5 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification (liste modifiée) :

- soit par obtention du diplôme ou du CQP suivant, dans le domaine de la maintenance automobile :
 - CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ;
 - CQP opérateur service rapide ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3) ;
- mécanicien spécialiste automobile (fiche A.6.1).

Transversale :

Voir panorama.

OPÉRATEUR MAINTENANCE PNEUMATIQUES VÉHICULES INDUSTRIELS

1. Dénomination de la qualification :

Opérateur maintenance pneumatiques véhicules industriels.

2. Objet de la qualification :

Réalisation de prestations techniques liées aux pneumatiques. L'exercice de l'activité est réalisé en centre de service et/ou sur site client.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques :

- réalisation de l'ensemble des interventions liées à la maintenance des pneumatiques : montage, démontage, équilibrage, recreusage, permutations, ... ;
- contrôle des pressions et mise aux normes ;
- orientation des pneus démontés.

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles nécessitent l'utilisation d'équipements adaptés.

B. – Activités de service :

B.1. Activités en relation avec l'organisation des interventions :

- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage, des équipements ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Activités en relation avec la gestion des interventions :

- accueil clientèle, détection des besoins, conseils d'utilisation ;
- réception, contrôle, stockage des produits et marchandises ;
- établissement de tous documents utiles (fiche d'intervention, bon de travail...).

4. Extensions possibles dans la qualification :

- réalisations d'opérations relevant de l'entretien courant de véhicules (VL, VUL, motocycles) ;
- dépannages extérieurs ;
- interventions pneumatiques sur matériel agricole ou de génie civil ;
- participation à tous travaux spécifiques (sur demande du responsable hiérarchique).

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification, 3 ;
- échelons majorés accessibles, 4 et 5 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification (liste modifiée) :

- soit par obtention du diplôme ou du CQP suivant, dans le domaine de la maintenance automobile :
 - CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VI » ;
 - CQP opérateur maintenance pneumatiques VI ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- opérateur spécialiste maintenance pneumatiques véhicules industriels (fiche A.6.4) ;
- opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3) ;
- mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels (fiche A.6.1).

Transversale :

Voir panorama.

MÉCANICIEN CYCLES

1. Dénomination de la qualification :

Mécanicien cycles.

2. Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de maintenance des cycles.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités techniques* :

- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et périodique des cycles.

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.

- assemblage et réglage des cycles neufs et occasions, visant la préparation à la route.

B. – *Organisation et gestion de la maintenance* :

B.1. Organisation de la maintenance :

- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de la maintenance :

- établissement de tout document d'atelier utile ;
- conseils d'utilisation à la clientèle.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité, portant sur les deux roues motorisés ;
- vente additionnelle de produits et services.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification, 3 ;
- échelons majorés accessibles, 4 et 5 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. *Modes d'accès à la qualification (liste modifiée)* :

- soit par obtention du diplôme ou du CQP suivant, dans le domaine de la maintenance automobile ou motocycle :
 - CAP maintenance des véhicules automobiles, option « motocycles » ;
 - CQP mécanicien cycles ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- mécanicien spécialiste motocycles (fiche A.6.1) ;
- mécanicien spécialiste cycles (fiche A.6.5) ;
- conseiller technique cycle (fiche A.9.5).

Transversale :

Voir panorama.

MÉCANICIEN SPÉCIALISTE AUTOMOBILE
MÉCANICIEN SPÉCIALISTE VÉHICULES UTILITAIRES ET INDUSTRIELS
MÉCANICIEN SPÉCIALISTE MOTOCYCLES

1. Dénominations de la qualification (selon le cas) :

Mécanicien spécialiste automobile.

Mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels.

Mécanicien spécialiste motocycles.

2. Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de maintenance préventive et corrective :

Cas des VP et motocycles :

– des véhicules.

Cas des véhicules utilitaires et industriels :

– des véhicules et équipements ;

– dans les deux cas, les activités de maintenance citées incluent un diagnostic de premier niveau de complexité ;

– le mécanicien spécialiste peut exercer son activité dans des unités mécaniques, ou spécifiques de maintenance VO, ou de carrosserie-peinture.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités techniques* :

– réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective des véhicules intégrant éventuellement des interventions réglementées :

– entretien courant et périodique des véhicules ;

– diagnostic dépose-pose, contrôle et réglage d'ensembles mécaniques ;

– réalisation d'interventions incluant un diagnostic de premier niveau de complexité portant sur :

– le contrôle, réglage des moteurs thermiques ;

– les éléments de liaison au sol ;

– pose d'accessoires sur véhicules.

B. – *Organisation et gestion de la maintenance* :

B.1. Organisation de la maintenance :

– utilisation de la documentation technique ;

– agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;

– application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de la maintenance :

– établissement de tout document d'atelier utile ;

– conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle.

C. – *Particularités véhicules industriels et motocycles* :

Véhicules utilitaires et industriels :

– maintenance et réparation d'organes, d'équipements.

Secteur motocycles :

– assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycles neufs visant la préparation à la route ;

– réparation des véhicules d'occasion, réalisation d'essais ;

- contrôle de la partie cycles ;
- soudage et assemblage d'éléments.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- interventions d'un premier niveau de complexité portant sur les systèmes électriques, électroniques, pneumatiques, hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité des véhicules ;
- réalisation d'essais ;
- dépannage et remorquage, ponctuellement, de véhicules (selon le cas : VL ou VUI).

Cas du VUI :

- pose d'équipements spécifiques (hayons, groupes hydrauliques...) ;
- réalisation ponctuelle d'aménagements spécifiques (incluant les techniques de soudage et d'assemblage).

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification, 6 ;
- échelons majorés accessibles, 7 et 8 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification (liste modifiée) :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile (VP, VI ou motocycles selon le cas) ;
- CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ou « VI » ou « motocycles », complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- mention complémentaire :
 - réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques ;
 - ou maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements ;
 - ou mise au point électricité et électronique automobile ;
 - bac professionnel maintenance des véhicules automobiles option « VP » ou « VUI » ou « motocycles » (selon le cas), préparé sous statut scolaire ;
 - CQP mécanicien spécialiste automobile ;
 - CQP mécanicien spécialiste motocycles ;
 - CQP mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- technicien confirmé mécanique automobile / technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels (fiche A.9.1) ;
- technicien électricien électronicien automobile, technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels, technicien confirmé motocycles (fiche A.9.2) ;
- technicien garantie après-vente (fiche A.9.6).

Transversale :

Voir panorama.

**ÉLECTRICIEN SPÉCIALISTE AUTOMOBILE
ÉLECTRICIEN SPÉCIALISTE VÉHICULES
UTILITAIRES ET INDUSTRIELS**

1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :

Electricien spécialiste automobile.

Electricien spécialiste véhicules utilitaires et industriels.

2. Objet de la qualification :

Réalisation d'interventions portant sur les systèmes électriques et électroniques des véhicules, incluant un diagnostic de premier niveau de complexité.

Cas des véhicules utilitaires et industriels : les interventions portent sur les systèmes électriques et électroniques des véhicules et équipements.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques :

- interventions portant sur les systèmes électriques et électroniques assurant la conduite, le confort et la sécurité des véhicules et équipements ;
- interventions sur circuit de charge et démarrage :
 - diagnostic, dépose-pose, contrôle et réglage des machines tournantes (alternateurs et démarreurs) ;
- réparation de faisceaux électriques ;
- entretien courant et périodique des véhicules intégrant éventuellement des interventions réglementées ;
- pose d'accessoires sur véhicules.

Les interventions mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de démarches et de procédures prédéfinies. Elles nécessitent la capacité d'interprétation des grandeurs physiques ainsi que la maîtrise de l'utilisation des équipements de contrôle (multimètre, pince ampère métrique...).

B. – Organisation et gestion de la maintenance :

B.1. Organisation de la maintenance :

- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de la maintenance :

- établissement de tout document d'atelier utile ;
- conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle.

C. – Particularités véhicules utilitaires et industriels :

- maintenance d'équipements spécifiques (hayons élévateurs, chauffage autonome...) ;
- interventions sur véhicules de transport de marchandises dangereuses (ADR).

4. Extensions possibles dans la qualification :

- dépannage et, ponctuellement, remorquage de véhicules (selon le cas VL ou VUI) ;
- interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL ou GNV.

Cas du VUI :

- pose d'équipements spécifiques (hayons élévateurs, chauffage autonome...).

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification, 6 ;
- échelons majorés accessibles, 7 et 8 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile (VP ou VUI selon le cas) :
 - CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ou « VI », complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - mention complémentaire mise au point électricité et électronique automobile ;
 - bac professionnel maintenance des véhicules automobiles (options « VP » ou « VI »), préparé sous statut scolaire ;
 - ***CQP électricien spécialiste automobile ;***
 - CQP électricien spécialiste véhicules utilitaires et industriels ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- technicien électricien électronicien automobile, technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels (fiche A.9.2) ;
- technicien confirmé mécanique automobile (fiche A.9.1) ;
- technicien garantie après-vente (fiche A.9.6).

Transversale :

Voir panorama.

OPÉRATEUR SPÉCIALISTE SERVICE RAPIDE

1. Dénomination de la qualification :

Opérateur spécialiste service rapide.

2. Objet de la qualification :

Réalisation de l'ensemble des interventions relevant du service rapide.

L'exercice de la qualification inclut le conseil et la vente additionnelle de produits et services auprès de la clientèle.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques :

- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et périodique des véhicules.

Les interventions de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de démarches et procédures prédéfinies. Elles peuvent être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés ;

- pose d'accessoires sur véhicules ;
- détection d'anomalies de fonctionnement et d'usure, proposition de remise en état.

B. – Organisation et gestion de la maintenance :

B.1. Organisation de la maintenance :

- utilisation de la documentation technique ;
- planification de l'intervention ;
- agencement et entretien du poste de travail de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de la maintenance :

- accueil de la clientèle ;
- établissement de tout document d'atelier utile ;
- conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle ;
- établissement de devis, d'OR, factures ;
- proposition de forfaits ;
- réalisations de ventes additionnelles de produits, de services.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- réalisation d'interventions incluant un diagnostic d'un premier niveau de complexité portant sur :
 - le groupe motopropulseur et organes périphériques ;
 - les éléments de liaison au sol ;
 - les éléments de sécurité et de confort ;
- gestion de stocks ;
- réalisation d'interventions hors sites.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification, 6 ;
- échelons majorés accessibles, 7 et 8 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification (liste modifiée) :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :
 - CAP maintenance des véhicules, option « VP », complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - mention complémentaire :
 - maintenance des moteurs diesels et de leurs équipements ;
 - ou mise au point électricité et électronique automobile ;
 - bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option « VP », préparé sous statut scolaire ;
 - CQP opérateur spécialiste service rapide.

Le titulaire du CQP technicien service rapide, acquis avant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 35, doit être classé en fiche A.9.2, si l'activité confiée va au-delà de celle décrite aux paragraphes 3 et 4 de la présente fiche A.6.3.

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- technicien électricien électronicien automobile (fiche A.9.2) ;
- technicien confirmé mécanique automobile (fiche A.9.1) ;
- technicien garantie après-vente (fiche A.9.6).

Transversale :

Voir panorama.

OPÉRATEUR SPÉCIALISTE MAINTENANCE PNEUMATIQUES VÉHICULES INDUSTRIELS

1. Dénomination de la qualification :

Opérateur spécialiste maintenance pneumatiques véhicules industriels.

2. Objet de la qualification :

Réalisation de prestations techniques liées aux pneumatiques, sur matériel PL ou agricole ou génie civil. L'exercice de l'activité est réalisé en centre de service, ainsi que sur site client ou en situation de dépannage extérieur.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques :

- réalisation de l'ensemble des interventions liées à la maintenance des pneumatiques : montage, démontage, équilibrage, recreusage, permutations... ;
- contrôle des pressions et mise aux normes ;
- orientation des pneus démontés.

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus ainsi que les activités effectuées sur sites clients ou en situation de dépannage extérieur sont réalisées en autonomie, dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles nécessitent l'utilisation d'équipements adaptés.

B. – Activités de service :

B.1. Activités en relation avec l'organisation des interventions :

- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage, des équipements ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Activités en relation avec la gestion des interventions :

- accueil clientèle, détection des besoins, conseils d'utilisation ;
- réception, contrôle, stockage des produits et marchandises ;
- établissement de tous documents utiles (fiche d'intervention, bon de travail...).

B.3. Activités en relation avec la gestion et l'organisation des interventions sur sites clients et en dépannages extérieurs :

- préparation des interventions : préparation et changements des pneumatiques, préparation de tous documents utiles... ;
- réalisation des interventions dans le respect du cahier des charges ou des préconisations clients ;
- établissement de relevés d'états du parc, rédaction de comptes rendus d'interventions ;
- communication auprès du client : de la nature des interventions à réaliser, du compte rendu des interventions...

4. Extensions possibles dans la qualification :

- réalisations d'opérations relevant de l'entretien courant de véhicules (VL, VUL, motocycles) ;
- contrôle et réglage des trains roulants ;
- participation à tous travaux spécifiques (sur demande du responsable hiérarchique).

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification, 6 ;
- échelons majorés accessibles, 7 et 8 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification (liste modifiée) :

- soit par obtention du diplôme ou du CQP suivant, dans le domaine de la maintenance automobile :
 - CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VI », complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - CQP opérateur spécialiste maintenance pneumatiques V.I ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- technicien confirmé mécanique automobile / technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels (fiche A.9.1).

Transversale :

Voir panorama.

MÉCANICIEN SPÉCIALISTE CYCLES

1. Dénomination de la qualification :

Mécanicien spécialiste cycles.

2. Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de maintenance des cycles incluant le conseil à la clientèle.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités techniques et commerciales :*

- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et périodique des cycles.

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.

- conseils d'utilisation à la clientèle ;
- assemblage et réglage des cycles neufs et occasions, visant la préparation à la route ;
- réalisation de ventes additionnelles de produits et services.

B. – *Organisation et gestion de la maintenance :*

B.1. Organisation de la maintenance :

- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de la maintenance :

- établissement de tout document d'atelier utile ;
- conseils d'utilisation à la clientèle.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité, portant sur les deux roues motorisés.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification, 6 ;
- échelons majorés accessibles, 7 et 8 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification (liste modifiée) :

- soit par obtention du diplôme ou du CQP suivant, dans le domaine de la maintenance automobile ou motocycle :
 - CAP maintenance des véhicules automobiles, option « motocycles », complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - CQP mécanicien spécialiste cycles ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

– conseiller technique cycle (fiche A.9.5).

Transversale :

Voir panorama.

CONSEILLER TECHNIQUE CYCLES

1. Dénomination de la qualification :

Conseiller technique cycles.

2. Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de conception de vélos personnalisés, de maintenance ainsi que de commercialisation des cycles, produits et accessoires.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités techniques et commerciales :*

- définition du produit (route, course, etc.) ;
- choix du cadre, des éléments du groupe et de la périphérie ;
- préparation d'un vélo à la vente : assemblage des composants ;
- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive relevant de l'entretien courant et périodique des cycles ;
- réalisation des interventions de maintenance corrective ;
- commercialisation des produits et accessoires ;
 - conseils d'utilisation des produits et accessoires ;
- contribution à la promotion des produits et services de l'entreprise ;
 - réalisation de ventes complémentaires, réalisation de ventes à distance.

B. – *Activités relatives à la gestion de la commercialisation et de la maintenance :*

- gestion administrative des activités de commercialisation ;
- mise à jour de la documentation technique et commerciale ;
- facturation, encaissement ;
- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;
- planification de l'intervention ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- maintenance et commercialisation des deux roues motorisés ;
- gestion des stocks, participation aux inventaires ;
- aménagement et animation de lieux de vente, d'exposition... ;
- appui technique et/ou commercial aux collaborateurs ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- réalisation d'opérations de maintenance et de commercialisation portant sur les deux roues motorisés.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification, 9 ;
- échelons majorés accessibles, 10 et 11 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification (liste modifiée) :

- soit par obtention du diplôme ou du CQP suivant, dans le domaine de la maintenance motocycles :
 - CAP maintenance des véhicules automobiles, option « motocycles » complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - CQP conseiller technique cycles ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- technicien expert (fiche Z.12.1), sous appellation d'emploi spécifique d'entreprise ;
- maîtrise technique, chef d'équipe, chef de groupe (Z.20.1), sous appellation d'emploi spécifique d'entreprise.

Transversale :

Voir panorama.

TECHNICIEN GARANTIE APRÈS-VENTE

1. Dénomination de la qualification :

Technicien garantie après-vente.

2. Objet de la qualification :

Le technicien garantie après-vente assure deux types d'activités qui apparaissent différemment suivant la taille et l'organisation de l'entreprise.

Les activités de gestion et d'organisation des prises en charge dans le cadre d'une garantie après-vente, selon les procédures définies dans le respect des délais et en collaboration avec le responsable hiérarchique.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités liées à la gestion des dossiers de garantie :*

- contrôle des droits de garanties ;
- établissement de demandes d'accords préalables ;
- établissement des dossiers de garantie ;
- établissement des factures ;
- suivi du traitement des dossiers de garantie ;
- gestion des anomalies liées au traitement des dossiers de garantie ;
- suivi des remboursements.

B. – *Activités d'organisation :*

- mise à jour, transmission et classement de la documentation liée au suivi des dossiers de garantie ;
- traitement des informations internes et externes,
- traitement des pièces endommagées,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- suivi des états mensuels chiffrés ;
- les activités de contrôle et de suivi du processus de prise en charge dans le cadre d'une garantie après-vente des réparateurs agréés du secteur.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification, 9 ;
- échelons majorés accessibles, 10 et 11 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de l'automobile :
- mention complémentaire au CAP :
 - réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques, complété par une pratique permettant d'assurer les activités au paragraphe 3 ;
 - maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements, complété par une pratique permettant d'assurer les activités au paragraphe 3 ;
 - maintenance des systèmes embarqués de l'automobile, complété par une pratique permettant d'assurer les activités au paragraphe 3 ;
 - bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option voitures particulières, complété par une pratique permettant d'assurer les activités au paragraphe 3 ;

- bac professionnel réparation des carrosseries, complété par une pratique permettant d’assurer les activités au paragraphe 3 ;
- bac professionnel vente, complété par une pratique permettant d’assurer les activités au paragraphe 3 ;
- bac professionnel commerce, complété par une pratique permettant d’assurer les activités au paragraphe 3 ;
- ***CQP technicien garantie après-vente ;***
- soit par décision directe du chef d’entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d’évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- spécialiste garantie après-vente.

Transversale :

Voir panorama.

TECHNICIEN EXPERT APRÈS-VENTE AUTOMOBILE
TECHNICIEN EXPERT APRÈS-VENTE VÉHICULES UTILITAIRES ET INDUSTRIELS
TECHNICIEN EXPERT APRÈS-VENTE MOTOCYCLES

1. Dénomination de la qualification :

Technicien expert après-vente automobile.

Technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels.

Technicien expert après-vente motocycles.

2. Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de maintenance portant sur :

Cas des véhicules utilitaires et industriels :

- les véhicules industriels et leurs équipements.

Cas du VP et du motocycle :

- les moteurs thermiques et équipements périphériques ;
- l'ensemble des systèmes de conduite, confort et sécurité des véhicules.

Le titulaire de la qualification assure la fonction de référent technique du service après-vente, à ce titre, il effectue une mission d'appui et de formation technique.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques :

- toutes activités de maintenance préventive et corrective des véhicules, portant sur :
 - moteurs thermiques et équipements périphériques ;
 - ensembles mécaniques ;
 - systèmes électriques, électroniques, pneumatiques, hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité du véhicule ;
- pose d'accessoires sur véhicules.

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures et l'identification de démarches se rapportant à :

- l'établissement de diagnostics ;
- la mise en œuvre de contrôles, de réglages et d'essais.

Elles supposent également la capacité d'interprétation de grandeurs physiques ainsi que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des modes de diagnostic et de contrôle, y compris à distance.

B. – Organisation et gestion de la maintenance :

B.1. Organisation de la maintenance :

- en relation avec les services du constructeur et/ou de l'équipementier : réception, transmission d'informations à caractère technique ;
- mise à jour et classement de la documentation technique ;
- planification de l'intervention ;
- agencement et entretien du poste de travail de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de la maintenance :

- conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle ;
- établissement de tout document d'atelier utile ;

- établissement de devis, d'OR... ;
- participation ponctuelle, en relais du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules.

B.3. Fonction formation technique :

- réalisation d'actions de formation technique à l'attention des collaborateurs du SAV ;
- participation à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise, tutorat de jeunes en formation alternée ;
- appui technique aux collaborateurs du SAV.

C. – *Particularités* :

C.1. Particularités automobiles :

- interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL ou GNV ou sur équipement nécessitant une habilitation.

C.2. Particularités véhicules utilitaires et industriels :

- identification des processus de maintenance préventive ;
- maintenance et réparation d'organes, d'équipements ;
- interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL ou GNV ou sur équipement, nécessitant une habilitation ou une attestation d'aptitude (exemple : limiteur de vitesse) ;
- interventions portant sur systèmes de confort et d'agrément (autobus, autocar).

C.3. Particularités motocycles :

- accueil clientèle et restitution des véhicules ;
- contrôle et interventions sur partie cycle ;
- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs.

4. **Extensions possibles dans la qualification :**

Un seul échelon étant attribué à cette qualification, toute progression se traduit par une nouvelle qualification de classement supérieur.

5. **Classement :**

- échelon correspondant au contenu de la qualification, 12.

6. **Modes d'accès à la qualification (liste modifiée) :**

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile (VP ou VUI selon le cas) :
 - bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ou « VI » ou « motocycles » (selon le cas) : complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - CQP technicien expert après-vente automobile,
 - CQP technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels,
 - CQP technicien expert après-vente motocycles ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- réceptionnaire après-vente, chef d'équipe atelier, chef d'équipe motocycles (fiche A.20.1) ;
- agent de maîtrise atelier (fiche A.20.2) ;
- gestionnaire d'atelier, contremaître d'atelier (fiche A.23.1).

Transversale :

Voir panorama.

**RÉCEPTIONNAIRE APRÈS-VENTE
CHEF D'ÉQUIPE ATELIER
CHEF D'ÉQUIPE MOTOCYCLES**

1. Dénominations de la qualification : (selon le cas) :

Réceptionnaire après-vente.

Chef d'équipe atelier.

Chef d'équipe motocycles.

2. Objet de la qualification :

Le réceptionnaire accueille et conseille les clients du service après-vente.

Il réalise les activités visant le déclenchement des processus de maintenance, la restitution des véhicules aux clients, ainsi que la commercialisation de produits et services.

Le chef d'équipe atelier ou le chef d'équipe motocycles assure une fonction d'encadrement et éventuellement de réception.

Cette qualification peut constituer, pour un ouvrier professionnel confirmé, une promotion au-delà de l'échelon 12, dans une activité partagée entre l'exécution de travaux complexes sur véhicules, l'encadrement d'une petite équipe et le tutorat de jeunes en formation.

3. Contenu de la qualification :

A.1. Activités en relation avec l'organisation de la maintenance :

- organisation et planification des interventions ;
- en relation avec les services de constructeur : transmission d'informations à caractère technique ou commercial ;
- mise à jour et classement de la documentation technique et commerciale ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

A.2. Activités liées à la gestion de la maintenance :

- établissement de tous documents internes et comptables ;
- restitution du véhicule au client ;
- gestion des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;
- promotion des offres de service de l'entreprise.

Particularités : le réceptionnaire après-vente.

Le réceptionnaire après-vente réalise les activités suivantes :

- accueil de la clientèle :
 - rédaction d'ordres de réparation, de commandes de travaux ;
 - proposition de forfaits, vente additionnelle de produits et services ;
 - facturation, encaissement ;
 - prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
 - tutorat de jeunes en formation alternée.

Particularités : le chef d'équipe atelier.

En relais d'un responsable hiérarchique, le chef d'équipe réalise les activités suivantes :

- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs ;
- réalisation d'interventions de maintenance sur véhicules ;
- appui technique aux collaborateurs du service, tutorat de jeunes en formation alternée ;
- participation au recrutement, à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

Particularités : le chef d'équipe motocycles.

En relais d'un responsable hiérarchique, le chef d'équipe motocycles réalise les activités suivantes :

- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs ;
- réalisation d'interventions de maintenance sur véhicules ;
- appui technique aux collaborateurs du service, tutorat de jeunes en formation alternée ;
- participation au recrutement, à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs ;
- accueil de la clientèle et restitution des véhicules ;
- rédaction d'ordres de réparation.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Réceptionnaire après-vente :

- gestion des véhicules de remplacement ;
- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs ;
- réalisation d'interventions de maintenance sur véhicules ;
- participation au recrutement, à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

Chef d'équipe :

- accueil de la clientèle :
 - rédaction d'ordres de réparation, de commandes de travaux ;
 - proposition de forfaits, vente additionnelle de produits et services ;
- facturation, encaissement ;
- prospection, développement et fidélisation de la clientèle.

5. Classement :

- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification, 20 ;
- échelons majorés accessibles, 21 et 22 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :
 - BTS après-vente automobile, option « VP », « VI » ou « motorcycle » ;
 - CQP chef d'équipe atelier ;
 - **CQP chef d'équipe motocycles ;**
 - CQP réceptionnaire après-vente ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- gestionnaire d'atelier, contremaître d'atelier (fiche A.23.1) ;
- cadre technique d'atelier (fiche ACI1).

Transversale :

Voir panorama.

AGENT DE MAÎTRISE ATELIER**1. Dénomination de la qualification :**

Agent de maîtrise atelier.

2. Objet de la qualification :

L'agent de maîtrise atelier réalise l'ensemble des activités constitutives de la qualification « technicien expert après-vente automobile ». Il intervient également en appui d'un responsable hiérarchique ou peut assurer le remplacement ponctuel d'un chef d'équipe ou d'un réceptionnaire. Il participe aux actions de formation visant l'actualisation constante de ses compétences.

3. Contenu de la qualification :*A. – Activités techniques :*

- toutes activités de maintenance préventive et corrective des véhicules, portant sur :
 - moteurs thermiques et équipements périphériques ;
 - ensembles mécaniques ;
 - systèmes électriques, électroniques, pneumatiques, hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité du véhicule.
- pose d'accessoires sur véhicules ;
- interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL ou GNV ou sur équipement nécessitant une habilitation ou une attestation d'aptitude (exemple : limiteur de vitesse dans le cas des véhicules industriels).

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures et l'identification de démarches se rapportant à :

- l'établissement de diagnostics ;
- la mise en œuvre de contrôles, de réglages et d'essais.

Elles supposent également la capacité d'interprétation de grandeurs physiques ainsi que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des modes de diagnostic et de contrôle, y compris à distance.

*B. – Organisation et gestion de la maintenance :***B.1. Organisation de la maintenance :**

- en relation avec les services du constructeur et/ou de l'équipementier : réception / transmission d'informations à caractère technique ;
- mise à jour et classement de la documentation technique ;
- planification de l'intervention ;
- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de la maintenance :

- conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle ;
- établissement de tout document d'atelier utile ;
- établissement de devis, d'OR... ;
- participation ponctuelle, en relais du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules.

B.3. Fonction formation technique :

- réalisation d'actions de formation technique à l'attention des collaborateurs du SAV ;
- participation à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise, tutorat de jeunes en formation alternée ;
- appui technique aux collaborateurs du SAV.

B.4. Fonction encadrement d'équipe(s) :

En relais d'un responsable hiérarchique, d'un chef d'équipe ou d'un réceptionnaire :

- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs.

4. **Extensions possibles dans la qualification :**

- proposition de forfaits, vente additionnelle de produits et services ;
- participation à l'élaboration et à la mise en œuvre d'actions promotionnelles.

5. **Classement :**

- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification, 20 ;
- échelons majorés accessibles, 21 et 22 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

6. **Modes d'accès à la qualification (liste modifiée) :**

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :
 - bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option VI, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - CQP technicien expert après-vente automobile ;
 - CQP agent de maîtrise atelier ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- gestionnaire d'atelier, contremaître d'atelier (fiche A.23.1) ;
- cadre technique d'atelier (fiche ACI1).

Transversale :

Voir panorama.

TÔLIER-FERREUR**1. Dénomination de la qualification :**

Tôlier-ferreur.

2. Objet de la qualification :

Réalisation d'interventions portant sur éléments amovibles des véhicules.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques :

- dépose et repose d'éléments amovibles (portes, ailes, pare-chocs, etc...) ;
- réglage et ajustage des éléments ;
- réalisation d'interventions simples de sellerie (sièges et garnitures...).

B. – Organisation et gestion de l'intervention :

B.1. Organisation de l'intervention :

- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de l'intervention :

- établissement de tous documents d'atelier utiles.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- remplacement ou réparation de tous vitrages ;
- interventions sur éléments de verrouillage mécaniques ;
- redressage de déformations peu importantes (chocs de parking, impacts...).

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification, 3 ;
- échelons majorés accessibles, 4 et 5 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification (liste modifiée) :

- soit par obtention du diplôme, du titre ou du CQP suivant, dans le domaine de la carrosserie :
 - CAP réparation des carrosseries ;
 - titre professionnel du ministère de l'emploi : carrossier réparateur ;
 - CQP tôlier ferreur ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- tôlier spécialiste (fiche B.6.1) ;
- tôlier confirmé (fiche B.9.1).

Transversale :

Voir panorama.

MÉCANICIEN COLLISION

1. Dénomination de la qualification :

Mécanicien collision.

2. Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de dépose-pose d'éléments mécaniques, électriques et électroniques, nécessitées par une intervention de carrosserie, peinture.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités techniques* :

- dépose-repose d'organes, remplacement d'organes mécaniques, électriques, électroniques soumis éventuellement à réglementation ;
- contrôle et réglages des trains roulants (intervention de niveau CAP).

La pratique d'interventions plus complexes que celles décrites au paragraphe 3.A doit conduire à effectuer un classement en référence à la qualification de mécanicien spécialiste automobile (fiche A.6.1).

B. – *Organisation et gestion de l'intervention* :

B.1. Organisation de l'intervention :

- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de l'intervention :

- établissement de tous documents d'atelier utiles.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- dépannage-remorquage de véhicules.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification, 3 ;
- échelons majorés accessibles, 4 et 5 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification (liste modifiée) :

- soit par obtention du diplôme ou du CQP suivant, dans le domaine de la maintenance automobile :
 - CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ;
 - CQP mécanicien collision ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- mécanicien spécialiste automobile (fiche A.6.1) ;
- opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3).

Transversale :

Voir panorama.

TÔLIER SPÉCIALISTE

1. Dénomination de la qualification :

Tôlier spécialiste.

2. Objet de la qualification :

Réalisation d'interventions portant sur éléments amovibles et inamovibles des véhicules.

Remise en forme des éléments de carrosserie.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités techniques :*

- remplacement, ajustage et réglage de tous types d'éléments (amovibles, soudés, collés, sertis) ;
- remise en forme d'éléments de la carrosserie ;
- réfection d'éléments composites ;
- remplacement ou réparation de tout vitrage ;
- réalisation des travaux de sellerie nécessaires à l'intervention carrosserie (sièges, garnitures diverses...).

La réalisation des interventions de carrosserie mentionnées ci-dessus requiert la maîtrise des techniques de redressage et de soudage.

B. – *Organisation et gestion de l'intervention :*

B.1. Organisation de l'intervention :

- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de l'intervention :

- établissement de tout document d'atelier utile ;
- conseil d'utilisation à la clientèle.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- contrôles de déformation de la structure du véhicule ;
- dépose-pose, ou remplacement, d'organes mécaniques, d'éléments d'habillage (planche de bord...), d'organes électriques et électroniques (airbags, prétentionneurs, capteurs...), nécessaires à la réalisation de l'intervention ;
- application peinture (sous réserve que le titulaire de la qualification soit détenteur du CAP peinture en carrosserie).

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification, 6 ;
- échelons majorés accessibles, 7 et 8 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes, titres ou CQP suivants, dans le domaine de la carrosserie :
 - CAP réparation des carrosseries, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - titre professionnel du ministère de l'emploi : carrossier réparateur ;

- ***bac professionnel « réparation des carrosseries », préparé sous statut scolaire ;***
- CQP tôlier spécialiste ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- tôlier confirmé (fiche B.9.1) ;
- carrossier-peintre (fiche B.12.1).

Transversale :

Voir panorama.

CARROSSIER-PEINTRE**1. Dénomination de la qualification :**

Carrossier-peintre.

2. Objet de la qualification :

Réalisation de l'ensemble des interventions en carrosserie et en peinture.

L'exercice de l'activité inclut le diagnostic des déformations d'un véhicule accidenté ainsi que les interventions sur éléments de structure.

Elle comporte également la réalisation de l'ensemble d'une intervention en peinture : de la préparation des surfaces à l'application des couches de finition.

3. Contenu de la qualification :*A. – Activités techniques :***A.1. En carrosserie :**

- contrôle des déformations d'un véhicule, interventions sur éléments de structure ;
- remplacement, ajustage et réglage de tous types d'éléments (amovibles, soudés, collés, sertis...) ;
- remise en forme d'éléments de carrosserie ;
- dépose-pose d'organes mécaniques, d'éléments d'habillage (planches de bord...), d'organes électriques électroniques nécessaires à la réalisation de l'intervention soumise éventuellement à réglementation ;
- réfection d'éléments composites ;
- réalisation des travaux de sellerie nécessaires à l'intervention carrosserie (sièges, garnitures...) ;
- remplacement ou réparation de tout vitrage.

La réalisation des interventions de carrosserie mentionnées ci-dessus requiert la maîtrise des techniques de mesure, d'intervention sur éléments de structure, de soudage.

A.2. En peinture :

- protection et traitements de surfaces ;
- masticage, ponçage, apprêtage et marouflage ;
- réalisation de l'ensemble des activités peinture : détermination de la teinte à appliquer, réalisation de la teinte, application des sous-couches et des couches de finition.

*B. – Organisation et gestion de l'intervention :***B.1. Organisation de l'intervention :**

- mise à jour et classement de la documentation technique ;
- planification de l'intervention ;
- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de l'intervention :

- établissement de tout document d'atelier utile, établissement de devis, d'OR ;
- participation à l'expertise ;
- gestion du stock de produits peinture ;
- appui technique aux salariés de l'atelier, tutorat de jeunes en contrat de qualification ;
- conseils techniques et d'utilisation à la clientèle.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Un seul échelon étant attribué à cette qualification, toute progression se traduit par une nouvelle qualification de classement supérieur.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 12.

6. Modes d'accès à la qualification (liste modifiée) :

- soit par obtention du diplôme ou du CQP suivant, dans le domaine de la carrosserie-peinture :
 - bac professionnel réparation des carrosseries, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - CQP carrossier-peintre ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- réceptionnaire après-vente, chef d'équipe atelier (fiche A.20.1).

Transversale :

Voir panorama.

RÉCEPTIONNAIRE APRÈS-VENTE, CHEF D'ÉQUIPE ATELIER

1. Dénominations de la qualification (selon le cas) :

Réceptionnaire après-vente.

Chef d'équipe atelier.

2. Objet de la qualification :

Le réceptionnaire accueille et conseille les clients du service après-vente.

Il réalise les activités visant le déclenchement de remise en état du véhicule, la restitution des véhicules aux clients, ainsi que la commercialisation de produits et services.

Le chef d'équipe atelier assure une fonction d'encadrement et éventuellement de réception.

Cette qualification peut constituer, pour un ouvrier professionnel confirmé, une promotion au-delà de l'échelon 12, dans une activité partagée entre l'exécution de travaux complexes sur véhicules, l'encadrement d'une petite équipe et le tutorat de jeunes en formation.

3. Contenu de la qualification :

A.1. Activités en relation avec l'organisation de la maintenance :

- organisation et planification des interventions ;
- en relation avec les services de constructeur : transmission d'informations à caractère technique ou commercial ;
- mise à jour et classement de la documentation technique et commerciale ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

A.2. Activités liées à la gestion de la maintenance :

- établissement de tous documents internes et comptables ;
- restitution du véhicule au client ;
- gestion des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;
- promotion des offres de service de l'entreprise ;
- gestion de la relation avec l'expert :
 - préparation du dossier collision en vue de l'expertise ;
 - constitution des expertises contradictoires.

Particularités : le réceptionnaire après-vente.

Le réceptionnaire après-vente réalise les activités suivantes :

- accueil de la clientèle :
 - rédaction d'ordres de réparation, de commandes de travaux ;
 - proposition de forfaits, vente additionnelle de produits et services ;
- facturation, encaissement ;
- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- tutorat de jeunes en formation alternée.

Particularités : le chef d'équipe atelier.

En relais d'un responsable hiérarchique, le chef d'équipe réalise les activités suivantes :

- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs ;
- réalisation d'interventions de maintenance sur véhicules ;
- appui technique aux collaborateurs du service, tutorat de jeunes en formation alternée ;
- participation au recrutement, à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Réceptionnaire après-vente :

- gestion des véhicules de remplacement ;
- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs ;
- réalisation d'interventions de maintenance sur véhicules ;
- participation au recrutement, à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

Chef d'équipe atelier :

- accueil de la clientèle :
 - rédaction d'ordres de réparation, de commandes de travaux ;
 - proposition de forfaits, vente additionnelle de produits et services ;
- facturation, encaissement ;
- prospection, développement et fidélisation de la clientèle.

5. Classement :

- maîtrise-échelon correspondant au contenu principal de la qualification, 20 ;
- échelons majorés accessibles, 21/22 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3 B.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes, titres ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :
 - BTS après-vente automobile, option «VP», «VI» ou «motocycle» ;
 - ***brevet de maîtrise : carrossier peintre en carrosserie*** ;
 - CQP chef d'équipe atelier ;
 - CQP réceptionnaire après-vente ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- gestionnaire d'atelier, contremaître d'atelier (fiche B.23.1) ;
- cadre technique d'atelier (fiche BCI1).

Transversale :

Voir panorama.

HÔTESSE D'ACCUEIL CHARGÉ D'ACCUEIL

1. Dénomination de la qualification :

Hôtesse d'accueil.

Chargé d'accueil.

2. Objet de la qualification :

Renseigner et orienter les clients vers le bon interlocuteur dans l'entreprise.

3. Contenu de la qualification :

- accueil du client ;

- orientation du client vers le bon interlocuteur dans l'entreprise,

recueil des messages clients à destination des conseillers des ventes, des collaborateurs de l'entreprise ;

- distribution de la documentation commerciale et premiers commentaires au client préalables à sa rencontre avec l'interlocuteur de l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- tenue du standard téléphonique ;

- réalisation d'activités administratives en relais des personnels de l'entreprise ;

- contribution à la réalisation des opérations promotionnelles de l'entreprise (journées portes ouvertes, etc.).

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification, 3 ;

- échelons majorés accessibles, 4 et 5 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;

- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification (liste modifiée) :

- soit par obtention du diplôme suivant, dans le domaine de la vente :

- CAP employé de vente spécialisé, option C «service à la clientèle» ;

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- assistant de vente automobile, vendeur motocycles (fiche C.6.1) ;

- vendeur (fiche C.9.1).

Transversale :

Voir panorama.

ASSISTANT DE VENTE AUTOMOBILE VENDEUR MOTOCYCLES

1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :

Assistant de vente automobile.

Vendeur motocycles.

2. Objet de la qualification :

L'assistant de vente automobile, vendeur(se) motocycles effectue un ensemble d'activités concourant à la commercialisation des véhicules (neufs ou occasions) et produits périphériques, ainsi qu'à la reprise des véhicules d'occasion.

L'activité s'exerce essentiellement en hall d'exposition ; elle est centrée sur le renseignement du client et la présentation des véhicules.

La qualification «assistant de vente automobile» concerne des salariés n'ayant pas pouvoir pour négocier complètement une vente. Elle s'applique en particulier à des personnels en début de carrière qui doivent pouvoir être promus vendeurs après 12 mois de pratique dans cette activité.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités de commercialisation des produits et services :

Activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions :

- présentation des véhicules ;
- propositions de financement et de produits périphériques.

Activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- participation à l'estimation physique du véhicule d'occasion.

B. – Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- gestion administrative des activités de commercialisation ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- participation à la mise en œuvre d'actions commerciales (journées portes ouvertes...) ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

C. – Particularités de l'emploi :

Motocycles :

- commercialisation de véhicules, financements et produits périphériques dont accessoires et pièces de rechange ;
- information portant sur la réglementation en vigueur.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- livraison du véhicule au client ;
- prospection téléphonique ;
- gestion des informations clients reçues sur le net.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification, 6 ;
- échelons majorés accessibles, 7 et 8 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification (liste modifiée) :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la vente :
 - CAP employé de vente spécialisé, option C «service à la clientèle» complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - CQP vendeur motocycles ;
 - bac professionnel vente, préparé sous statut scolaire ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- vendeur (fiche C.9.1) ;
- conseiller en financement (fiche C.12.1) ;
- vendeur automobile confirmé (fiche C.20.1).

Transversale :

Voir panorama.

VENDEUR AUTOMOBILE CONFIRMÉ

1. Dénomination de la qualification :

Vendeur automobile confirmé.

2. Objet de la qualification :

Le vendeur automobile confirmé réalise, dans le cadre des directives reçues et sous contrôle direct de sa hiérarchie, l'ensemble des activités concourant d'une part à la commercialisation des véhicules, ainsi qu'à la vente de financements et de prestations périphériques, et d'autre part à la reprise des véhicules d'occasion.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités de commercialisation des produits, prestations et services :*

A.1. Commercialisation des VN, produits et prestations :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- commercialisation des véhicules ;
- vente de financement ;
- vente de produits et prestations périphériques simples.

A.2. Reprise des véhicules d'occasion :

- estimation physique du véhicule d'occasion, détermination de sa valeur ;
- négociation du prix de reprise du véhicule.

B. – *Activités relatives à la gestion de la commercialisation :*

- gestion administrative des activités de commercialisation ;
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- mise en œuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;
- suivi des agents et réparateurs présents sur le secteur d'activité du titulaire ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- suivi de la livraison des véhicules ;
- traitement des réclamations simples.

5. Classement :

- maîtrise ; échelon correspondant au contenu principal de la qualification, 20 ;
- échelons majorés accessibles :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 c de la convention collective).

Le vendeur confirmé dont l'activité principale est la vente aux sociétés, ou la vente à marchands, doit être placé sur l'échelon 23 « Attaché commercial » dans les conditions prévues par la fiche C.23.1.

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes suivants, dans le domaine de la vente :
 - DUT techniques de commercialisation ;
 - BTS négociation et relation client, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;

- BTS management des unités commerciales, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- soit par obtention **du CQP suivant :**
 - **CQP vendeur automobile confirmé.**

Le titulaire d'un CQP « Conseiller commercial automobile » doit être classé « Vendeur automobile confirmé » échelon 20, si les activités confiées correspondent à celles décrites au paragraphe 4 ci-dessus.

Titre de l'ESCRA : gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile.

- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu des/activités/confiées (paragraphe 3 ci-dessus).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- attaché commercial (fiche C.23.1), conseiller des ventes automobile (fiche CCI1) ;
- adjoint chef des ventes (fiche CCII1) ;
- chef des ventes (fiche CCIII1).

Transversale :

Voir panorama.

OPÉRATEUR PRÉPARATION VÉHICULES

1. Dénomination de la qualification :

Opérateur préparation véhicules.

2. Objet de la qualification :

Réalisation des activités de préparation des véhicules en vue de leur mise en vente ou en circulation.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités techniques* :

- ensemble des activités spécifiques :
 - à la préparation esthétique de véhicules (nettoyage, lustrage...) ;
 - au contrôle de l'état des véhicules ;
 - utilisation de gammes de préparation ;
- à la réalisation d'opérations d'entretien des véhicules, de carrosserie et sellerie... ne nécessitant pas l'intervention d'un spécialiste ;
- convoyage de véhicules.

B. – *Organisation et gestion de l'activité* :

B.1. Organisation de l'activité :

- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de l'activité :

- établissement de tout document d'atelier utile ;
- identification de travaux complémentaires à prévoir sur le véhicule.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- livraison du véhicule au client ;
- pose d'accessoires sur véhicules pré-équipés, réfection et gravage des vitrages... ;
- application de peinture au pistolet (si le titulaire de la qualification est détenteur du CAP peintre).

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification, 3 ;
- échelons majorés accessibles, 4 et 5 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification (*liste modifiée*) :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile ou de la carrosserie-peinture :
 - CAP maintenance des véhicules automobiles, option «VP», «VI» ou «motocycles» ;
 - CAP réparation des carrosseries ;
 - CAP peinture en carrosserie ;
 - CQP opérateur préparation véhicules ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- rénovateur VO (fiche E.6.1) ;
- metteur en main de véhicule (fiche E.6.2).

Transversale :

Voir panorama.

RÉNOVATEUR VO

1. Dénomination de la qualification :

Rénovateur VO.

2. Objet de la qualification :

Mise en œuvre de techniques spécifiques de rénovation esthétique intérieure et extérieure du véhicule, avec traitement des parties souillées, oxydées ou ternies.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités techniques* :

- réalisation de l'ensemble des activités concourant à la rénovation des véhicules d'occasion :
 - application de produits rénovateurs ;
 - raccords de peinture simples (hors utilisation d'un pistolet) ;
 - réalisation d'interventions simples de carrosserie et de sellerie (sièges et garnitures...) ;
 - réalisation d'opérations d'entretien des véhicules, ne nécessitant pas l'intervention d'un mécanicien ;
- convoyage de véhicules.

B. – *Organisation et gestion de l'activité* :

B.1. Organisation de l'activité :

- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de l'activité :

- établissement de tout document d'atelier utile ;
- suivi du stock de produits spécifiques ;
- identification de travaux complémentaires à prévoir sur VO.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- livraison du véhicule au client ;
- application de peinture au pistolet (si le titulaire de la qualification est détenteur du CAP peintre) ;
- pose d'accessoires sur véhicules pré-équipés, réfection et gravage des vitrages... ;
- préparation de véhicules neufs, contrôle de l'état des véhicules (utilisation de check-list).

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification, 6 ;
- échelons majorés accessibles, 7 et 8 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile ou de la carrosserie-peinture :
 - CAP maintenance des véhicules automobiles, option «VP», «VI» ou «motocycles», complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - CAP réparation des carrosseries, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;

- CAP peinture en carrosserie, complété par une pratique professionnelle permettant d’assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- ***CQP rénovateur véhicules d’occasion ;***
- soit par décision directe du chef d’entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d’évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- chef d’équipe préparation-livraisons (fiche E.20.1).

Transversale :

Voir panorama.

METTEUR EN MAIN DE VÉHICULE

1. Dénomination de la qualification :

Metteur en main de véhicule.

2. Objet de la qualification :

Le metteur en main de véhicule remet le véhicule au client après avoir procédé aux contrôles et aux dernières étapes de la préparation.

Il conseille le client lors de la mise en main.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques :

- contrôle de la conformité du véhicule par rapport à la commande du client ;
- contrôle du véhicule au sol (carrosserie, fonctionnalités et niveaux...) ;
- pose d'équipements d'origine livrés non montés (enjolveurs,...) ;
- déprotection et nettoyage du véhicule ;
- pose des plaques d'immatriculation.

B. – Activités de commercialisation :

- accueil du client ;
- mise en main du véhicule :
 - présentation des différentes parties du véhicule ;
 - explication des fonctionnalités ;
- conseils d'utilisation et d'entretien ;
- présentation des services après-vente ;
- participation à la vente additionnelle.

C. – Activités de gestion et d'organisation :

- utilisation de la documentation commerciale liée à la commande ;
- agencement et entretien du poste de travail ;
- établissement de tout document utile ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- réception du véhicule à livrer ;
- vérification des papiers du véhicule.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification, 6 ;
- échelons majorés accessibles, 7 et 8 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de l'automobile :
 - CAP maintenance des véhicules automobiles, option véhicules particuliers, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - CAP réparation des carrosseries, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - CAP peinture en carrosserie, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;

- CAP vendeur-magasinier en pièces de rechange et équipements automobiles, complété par une pratique professionnelle permettant d’assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- CAP employé de vente spécialisé, option C service à la clientèle, complété par une pratique professionnelle permettant d’assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- **CQP metteur en main ;**
- soit par décision directe du chef d’entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d’évolution professionnelle :

Verticale :

Vers les qualifications de :

- chef d’équipe préparation livraison (fiche E.20.1).

Transversale :

Voir panorama.

DÉPANNÉUR-REMORQUEUR VL

1. Dénomination de la qualification :

Dépanneur-remorqueur VL.

2. Objet de la qualification :

Réalisation des activités de dépannage, de remorquage et d'évacuation de véhicules d'un PTAC inférieur à 3,5 T.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques :

- dépannage de véhicules, comportant les interventions sur place, visant la remise en circulation ;
- remorquage de véhicule, comportant toutes opérations de relevage, levage, évacuation, éventuellement sur plateau VHC, impliquant la maîtrise des équipements nécessaires, ainsi que la connaissance des règles de sécurité à mettre en œuvre.

B. – Activités de service :

B.1. Activités en relation avec l'organisation des interventions :

- utilisation de la documentation technique ;
- organisation de l'intervention ;
- entretien des équipements ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Activités en relation avec la gestion des interventions :

- réception d'appels téléphoniques, accueil de la clientèle ;
- assistance client ;
- établissement de tous documents utiles ;
- facturation et encaissement.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- démarche de diagnostic, avec mise en œuvre d'équipement de diagnostic et de contrôle, avant décision de remorquage ou de dépannage ;
- relevage de PL d'un PTAC supérieur à 3,5 T.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification, 3 ;
- échelons majorés accessibles, 4 et 5 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification (liste modifiée) :

- soit par obtention du diplôme ou du CQP suivant, dans le domaine de la maintenance de véhicules :
 - CAP maintenance des véhicules automobiles, option «VP» ;
 - CQP dépanneur-remorqueur VL ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

– dépanneur-remorqueur PL (fiche F.6.1).

Transversale :

Voir panorama.

DÉPANNÉUR-REMORQUEUR PL

1. Dénomination de la qualification :

Dépanneur-remorqueur PL.

2. Objet de la qualification :

Réalisation des activités de dépannage, de remorquage et d'évacuation de véhicules d'un PTAC supérieur, égal ou inférieur à 3,5 T.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques :

- dépannage de véhicules, comportant les interventions sur place, visant la remise en circulation ;
- remorquage de véhicule, comportant toutes opérations de relevage, levage, évacuation éventuellement sur plateau VHC, impliquant la maîtrise des équipements nécessaires, ainsi que la connaissance des règles de sécurité à mettre en œuvre.

B. – Activités de service :

B.1. Activités en relation avec l'organisation des interventions :

- utilisation de la documentation technique ;
- organisation de l'intervention ;
- entretien des équipements ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Activités en relation avec la gestion des interventions :

- réception d'appels téléphoniques, accueil de la clientèle ;
- assistance client ;
- établissement de tous documents utiles ;
- facturation et encaissement.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- démarche de diagnostic, avec mise en œuvre d'équipements et de contrôles, avant décision de remorquage ou de dépannage ;
- utilisation de grues mobiles sur camion.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification, 6 ;
- échelons majorés accessibles, 7 et 8 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification (liste modifiée) :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants, dans le domaine de la maintenance de véhicules :
 - CAP maintenance des véhicules automobiles, option «VI», complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option «VI», préparé sous statut scolaire ;
 - CQP dépanneur-remorqueur PL ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- technicien confirmé mécanique automobile (fiche A.9.1) ;
- technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels (fiche A.9.2).

Transversale :

Voir panorama.

DÉMONTEUR AUTOMOBILE SPÉCIALISTE

1. Dénomination de la qualification :

Démonteur automobile spécialiste.

2. Objet de la qualification :

Le démonteur automobile spécialiste organise et réalise le démontage du véhicule dans le respect de la réglementation relative à l'environnement, à l'hygiène et à la sécurité.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités techniques :*

- dépollution, stockage et gestion des produits polluants intégrant éventuellement les fluides frigorigènes (soumis à réglementation) ;
- diagnostic des organes du véhicule ;
- identification, démontage et marquage des pièces ;
- contrôle visuel, tri, nettoyage et étiquetage des pièces.

B. – *Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :*

B.1. Organisation de l'intervention :

- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. Gestion de l'intervention :

- organisation des parcs d'attente.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- participation à la vente de PR, au comptoir à distance ;
- liaison entre le magasin et l'atelier.

5. Classement :

Maîtrise :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification, 6 ;
- échelons majorés accessibles, 7 et 8 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification (*liste modifiée*) :

- soit par obtention d'un des diplômes CQP suivants, dans le domaine de la maintenance automobile :
 - CAP maintenance des véhicules automobiles, «VP» ou «VI» ou «motocycles», complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - bac professionnel maintenance des véhicules, préparé sous statut scolaire ;
 - CQP démonteur automobile spécialiste ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- démonteur automobile confirmé (fiche H.9.1) ;
- agent de sécurité qualité en démontage automobile (fiche H.20.1) ;

Transversale :

Voir panorama.

OPÉRATEUR(TRICE) STATION-SERVICE

1. Dénomination de la qualification :

Opérateur(trice) station-service.

2. Objet de la qualification :

L'opérateur station service-assure les interventions d'entretien périodique des véhicules ainsi que les dépannages simples. Il participe à la commercialisation des carburants, accessoires et produits distribués en station service.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités techniques* :

- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive relevant de l'entretien courant et périodique des véhicules intégrant éventuellement des interventions réglementées ;
- pose d'accessoires sur véhicules pré-équipés ;
- entretien de la station (pistes, postes d'encaissement...) ;
- jaugeage des cuves, réception et contrôle des livraisons de carburants ;
- réception et contrôle des produits, réassortiment des rayons « boutique » et lieux de vente ;
- participation aux inventaires ;
- utilisation de la documentation technique ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B. – *Activités de service* :

- accueil et conseil à la clientèle ;
- vente de produits et accessoires ;
- propositions de forfaits ;
- établissement de factures, encaissement ;
- réalisation de ventes additionnelles.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- gestion de stocks ;
- suivi de la maintenance des équipements de la station ;
- surveillance des installations de sécurité.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification, 3 ;
- échelons majorés accessibles, 4 et 5 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification (*liste modifiée*) :

- soit par obtention du diplôme ou du CQP suivant, dans le domaine de la maintenance automobile :
 - CAP maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ou « VI » ou « motocycles » ;
 - CQP opérateur(trice) station-service ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- chef de station (fiche I.20.1) ;
- mécanicien spécialiste automobile (fiche A.6.1) ;
- opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3).

Transversale :

Voir panorama.

AGENT D'OPÉRATIONS LOCATION**1. Dénomination de la qualification :**

Agent d'opérations location.

2. Objet de la qualification :

L'agent d'opérations location réalise les activités visant la location de véhicules auprès de la clientèle.

3. Contenu de la qualification :*A. – Activités de service :*

Activités concourant à la location de véhicules :

- accueil de la clientèle (au comptoir, par téléphone...) ;
- conseil portant sur les produits et services proposés par l'entreprise ;
- vente de produits et services ;
- livraison et reprise des véhicules ;
- facturation, encaissement ;
- vérification du véhicule (départ et retour).

B. – Activités de gestion administrative :

- établissement et suivi des contrats de location ;
- enregistrement, modification ou annulation des réservations ;
- établissement, transmission et classement de tous documents internes, administratifs et comptables ;
- classement et mise à jour de la documentation professionnelle ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- établissement de rapports d'activité (suivi des mouvements de voiture, état du parc...).

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification, 3 ;
- échelons majorés accessibles, 4 et 5 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.04 de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification (liste modifiée) :

- soit par obtention du diplôme ou du CQP suivant correspondant à l'objet de la qualification :
 - CAP ;
 - CQP agent d'opération location ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :*Verticale :*

Vers la qualification de :

- agent d'opérations location spécialiste (fiche J.6.1) ;
- coordinateur préparation de véhicules de location (fiche J.17.1).

Transversale :

Voir panorama.

AGENT D'OPÉRATIONS LOCATION SPÉCIALISTE

1. Dénomination de la qualification :

Agent d'opérations location spécialiste.

2. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification réalise les activités visant la location de véhicules auprès de la clientèle, dans un contexte qui peut l'amener, le cas échéant, à exercer son activité avec une autonomie accrue par rapport à l'agent d'opérations location, notamment dans les stations de taille réduite éloignées d'une structure plus importante ou dans des contextes où l'entité de location est annexe à une activité principale autre.

L'activité de l'agent d'opération location spécialiste s'exerce, de façon autonome dans le cadre de procédures définies, et sous contrôle du chef d'agence.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités de service :*

Activités concourant à la location de véhicules :

- accueil de la clientèle (au comptoir, par téléphone...) ;
- conseil portant sur les produits et services proposés par l'entreprise ;
- vente de produits et services ;
- livraison et reprise des véhicules ;
- facturation, encaissement ;
- vérification du véhicule (départ et retour) ;
- appui aux collaborateurs ;
- contribution à l'approvisionnement de la station en véhicules ;
- planification et suivi des menues réparations sur véhicules ;
- organisation de l'activité de préparation.

B. – *Activités de gestion administrative :*

- établissement et suivi des contrats de location ;
- enregistrement, modification ou annulation des réservations ;
- établissement, transmission et classement de tous documents internes, administratifs et comptables ;
- classement et mise à jour de la documentation professionnelle ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise ;
- production de tableaux de bord, de rapports d'activité (suivi des mouvements de voiture, état du parc...).

4. Extensions possibles dans la qualification :

- gestion des litiges ;
- prospection commerciale ;
- gestion ponctuelle de contacts avec l'administration.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification, 6 ;
- échelons majorés accessibles, 7 et 8 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification (liste modifiée) :

- soit par obtention d'un des diplômes ou CQP suivants correspondant à l'objet de la qualification :
 - CAP complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - baccalauréat professionnel vente, préparé sous statut scolaire ;
 - CQP agent d'opération location spécialiste ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- coordinateur préparation de véhicules de location (fiche J.17.1) ;
- chef de groupe opérationnel (fiche J.20.1).

Transversale :

Voir panorama.

FORMATEUR DU TRANSPORT ROUTIER

1. Dénomination de la qualification :

Formateur du transport routier.

2. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification assure des actions de formations préparant aux diplômes et titres professionnels de la conduite routière (1). Il peut animer également les actions de formation obligatoire (FIMO/FCOS) ou de perfectionnement relevant de ce même domaine.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités pédagogiques :

Réalisation d'actions de formation, en conformité avec les référentiels de formation, comportant notamment les activités suivantes :

- évaluation des stagiaires (en amont, en cours, en fin de formation) ;
- réalisation de la formation, sur les plans théorique et pratique, dans un cadre individuel ou collectif ;
- préparation des moyens nécessaires à l'acte pédagogique ;
- création de supports pédagogiques.

B. – Activités de gestion et d'organisation :

- information et conseil portant sur les modalités de formation et de certification ;
- établissement, transmission, classement de tous documents utiles ;
- maintenance des véhicules et des engins utilisés en formation (contrôle visuel et suivi de l'entretien courant) ;
- actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique... ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

La réalisation de l'activité suppose la capacité, en cas d'incident, à prendre toutes dispositions visant à assurer la sécurité des biens et des personnes.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- appui pédagogique aux formateurs débutants et aux moniteurs d'entreprise ;
- accompagnement des jurys de validation.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification, 6 ;
- échelons majorés accessibles, 7 et 8 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification (liste modifiée) :

Cas du formateur préparant aux diplômes ou titres professionnels :

- par obtention d'un des diplômes ou titres suivants :
 - CAP, CFP ou titre professionnel de conducteur routier ;
 - avec une expérience professionnelle de cinq ans minimum dans une activité de transport routier dont 3 ans en qualité de conducteur, assortie d'une formation pédagogique de base.

Cas du formateur intervenant dans le cadre FIMO/FCOS :
– conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Transversale :

Voir panorama.

EMPLOYÉ(E) ADMINISTRATIF(VE)**1. Dénomination de la qualification :**

Employé(e) administratif(ve).

2. Objet de la qualification :

L'employé(e) administratif(ve) réalise toutes activités courantes d'un secrétariat.

3. Contenu de la qualification :

- accueil de la clientèle, des fournisseurs, tenue du standard téléphonique ;
- réalisation d'activités de secrétariat :
 - tenue de planning, prise de rendez-vous ;
 - frappe de documents, de courriers, enregistrement de données ;
 - classement et archivage ;
- facturation, encaissement,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- vente de prestations, produits et accessoires ;
- réalisation d'opérations comptables courantes.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification, 3 ;
- échelons majorés accessibles, 4 et 5 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou titres suivants, dans le domaine du secrétariat ou de la comptabilité :
 - *BEP métiers de la relation aux clients et aux usagers ;*
 - *BEP métiers des services administratifs ;*
 - ou titre de niveau équivalent ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers qualifications de :

- secrétaire (fiche M.6.1) ;
- secrétaire confirmé(e) (fiche M.9.1).

Transversale :

Voir panorama.

SECRÉTAIRE**1. Dénomination de la qualification :**

Secrétaire.

2. Objet de la qualification :

Le(la) secrétaire réalise les opérations administratives et/ou spécifiques à l'un des secteurs d'activité de l'entreprise.

3. Contenu de la qualification :

- accueil de la clientèle, des fournisseurs, tenue du standard téléphonique ;
- réalisation d'activités de secrétariat :
 - tenue de planning, prise de rendez-vous ;
 - frappe de documents, de courriers, enregistrement de données ;
 - classement, archivage ;
- facturation, encaissement ;
- gestion et suivi de dossiers spécifiques à un secteur d'activité : vente de véhicules, après-vente, marketing... ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- enregistrement et traitement d'opérations comptables ;
- vente de prestations, produits et accessoires ;
- gestion de plusieurs ou de l'ensemble des dossiers spécifiques aux secteurs d'activité de l'entreprise.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7 et 8 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou titres suivants, dans le domaine du secrétariat ou de la comptabilité :
 - ***BEP métiers de la relation aux clients et aux usagers ou BEP métiers des services administratifs***, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - bac professionnel secrétariat, préparé sous statut scolaire ;
 - bac professionnel comptabilité, préparé sous statut scolaire ;
 - ou titre de niveau équivalent, préparé sous statut scolaire ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers qualifications de :

- secrétaire confirmée (fiche M.9.1) ;
- assistant(e) de direction, chef de groupe administratif (fiche M.20.1).

Transversale :

Voir panorama.

EMPLOYÉ(E) DE COMPTABILITÉ**1. Dénomination de la qualification :**

Employé(e) de comptabilité.

2. Objet de la qualification :

L'employé(e) de comptabilité réalise les opérations comptables de base.

3. Contenu de la qualification :

- tenue de comptes clients, fournisseurs ;
- rapprochements bancaires et comptables, remises en banque ;
- facturation, encaissements, relances clients selon procédures préétablies ;
- passation d'écritures élaborées par les comptables ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- secrétariat (accueil clientèle et fournisseurs, frappe de courrier...).

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification, 3 ;
- échelons majorés accessibles, 4 et 5 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou titres suivants, dans le domaine de la comptabilité ou du secrétariat :
 - ***BEP métiers des services administratifs ;***
 - ***BEP métiers de la relation aux clients et aux usagers ;***
 - ou titre de niveau équivalent ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers qualifications de :

- comptable (fiche N.6.1) ;
- comptable confirmé(e) (fiche N.9.1).

Transversale :

Voir panorama.

COMPTABLE**1. Dénomination de la qualification :**

Comptable.

2. Objet de la qualification :

Le comptable réalise l'ensemble des opérations de comptabilité courantes. Il effectue en particulier le suivi des comptes spécifiques (clients, fournisseurs, banques...).

3. Contenu de la qualification :

- codification, saisie et classement de divers documents ;
- saisie et règlement de factures fournisseurs :
 - suivi des comptes fournisseurs ;
- suivi de la trésorerie, rapprochement bancaire, remise en banque ;
- suivi des comptes clients :
 - relances clients ;
- facturation, encaissement ;
- respect des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- secrétariat (accueil clientèle et fournisseurs, frappe de documents et courriers, classement, gestion de dossiers spécifiques, etc.).

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification, 6 ;
- échelons majorés accessibles, 7 et 8 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'un des diplômes ou titres suivants, dans le domaine de la comptabilité ou du secrétariat :
 - ***BEP métiers des services administratifs ou BEP métiers de la relation aux clients et aux usagers*** complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant ***au paragraphe 3*** ;
 - bac professionnel comptabilité, préparé sous statut scolaire ;
 - bac professionnel secrétariat, préparé sous statut scolaire ;
 - ou titre de niveau équivalent, préparé sous statut scolaire ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers qualifications de :

- comptable confirmé (fiche N.9.1) ;
- chef de groupe de comptabilité (fiche N.20.1).

Transversale :

Voir panorama.

OPÉRATEUR**1. Dénomination de la qualification :**

Opérateur.

2. Objet de la qualification :

L'opérateur assure la réalisation d'activités de difficulté moyenne dans sa spécialité.

3. Contenu de la qualification :*A. – Activités techniques :*

Exécution d'activités nécessitant des connaissances de niveau CAP dans sa spécialité.

Elles peuvent nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.

Elles sont réalisées dans le cadre de procédures préétablies.

B. – Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :

– accueil clients si l'activité place l'opérateur en contact clientèle ;

– utilisation de la documentation technique ;

– agencement du poste de travail ;

– application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise ;

– établissement des documents de suivi et de contrôle des opérations réalisées.

4. Extensions possibles dans la qualification :

En fonction des diverses situations pouvant conduire à la réalisation d'activités complémentaires au contenu principal.

5. Classement :

– échelon correspondant au contenu principal de la qualification, 3 ;

– échelons majorés accessibles, 4 et 5 :

– en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;

– en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3-02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification (liste modifiée) :

– soit par obtention d'un des diplômes ou titre suivants, correspondant au domaine d'activité :

– CAP ou titre de niveau équivalent ;

– soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :*Verticale :*

Vers la qualification de :

– opérateur spécialiste (fiche Z.6.1).

Transversale :

Voir panorama.

OPÉRATEUR SPÉCIALISTE

1. Dénomination de la qualification :

Opérateur spécialiste.

2. Objet de la qualification :

L'opérateur spécialiste assure la réalisation d'activités de difficulté complexe dans sa spécialité.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités techniques :*

Exécution d'activités nécessitant des connaissances approfondies et de l'expérience dans la pratique de la spécialité.

Elles nécessitent habituellement l'utilisation d'équipements techniques et peuvent impliquer un diagnostic préalable.

B. – *Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :*

- établissements de contacts clientèle liés à la spécialité ;
- utilisation de la documentation technique ;
- agencement du poste de travail ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise ;
- établissement des documents administratifs relatifs à la tâche engagée.

4. Extensions possibles dans la qualification :

En fonction des diverses situations pouvant conduire à la réalisation d'activités complémentaires au contenu principal.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification, 6 ;
- échelons majorés accessibles, 7 et 8 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3-02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification (*liste modifiée*) :

- soit par obtention d'un des diplômes ou titres suivants, correspondant au domaine d'activité :
 - CAP ou titre de niveau équivalent, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - bac professionnel, préparé sous statut scolaire ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Vers la qualification de :

- opérateur confirmé (fiche Z.9.1).

Transversale :

Voir panorama.

Brochure n° 3034

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 1 DU 28 JUIN 2011
À L'ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2004 RELATIF AU DIF

NOR : ASET1151207M
IDCC : 1090

Entre :

Le CNPA ;

La FFC ;

La FNAA ;

Le FNCRM ;

L'UNIDEC ;

Les professionnels du pneu ;

Le GNESA,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

Le CSNVA,

D'autre part,

Vu les articles L. 6323-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'article 1-23 *ter* b) de la convention collective nationale des services de l'automobile ;

Vu l'accord paritaire national relatif au droit individuel à la formation (DIF) du 14 décembre 2004 ;

Vu le rôle dévolu à l'ANFA par l'article 1-22 b) de la convention collective, précisé par l'accord du 26 janvier 2011 relatif aux activités et missions de l'ANFA ;

Considérant les évolutions législatives intervenues depuis 2004, notamment celles issues de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Au 4^e alinéa de l'article 1^{er}, les mots : « par l'article L. 931-20-2 » sont remplacés par les mots : « par l'article L. 6323-3 ».

Article 2

Le 5^e alinéa de l'article 1^{er} est supprimé.

Article 3

Un 2^e alinéa est ajouté à l'article 3, ainsi rédigé :

« A la fin du contrat de travail, le salarié est informé de son solde d'heures de DIF disponible ainsi que de la somme correspondante, conformément aux dispositions de l'article 1-21 b) de la convention collective. »

Article 4

Le 3^e alinéa de l'article 4 est supprimé, et les deux premiers alinéas sont modifiés comme suit :

« En cas de rupture du contrat de travail, la possibilité d'utiliser le DIF avant la fin du préavis est appréciée selon les dispositions de l'article L. 6323-18 du code du travail.

A l'issue du contrat de travail, la portabilité du DIF auprès d'un nouvel employeur ou en qualité de demandeur d'emploi est réglée conformément aux dispositions de l'article L. 6323-18 du code du travail. »

Article 5

A l'article 6, les mots : « du livre IX du code du travail » sont remplacés par les mots : « du livre troisième de la sixième partie du code du travail », et les mots : « l'article L. 934-1 » sont remplacés par les mots : « l'article L. 2323-33 ».

Article 6

A l'article 8, les mots : « l'article L. 933-5 » sont remplacés par les mots : « l'article L. 6323-12 ».

Article 7

Le texte de l'article 10 est supprimé. En conséquence, les articles 11 à 19 de l'accord du 14 décembre 2004 deviennent numérotés 10 à 18.

Article 8

La première phrase de l'article 11 est complétée comme suit : « selon les modalités précisées par les articles 1-16 b) et 6-05 de la convention collective. », et la deuxième phrase de cet article est supprimée.

Article 9

A l'article 12, les mots : « l'article L. 932-1 » sont remplacés par les mots : « l'article L. 6321-10 », et les mots : « conformément à l'article L. 933-4 du code du travail » sont remplacés par les mots : « définie par l'article L. 6323-15 du code du travail ».

Article 10

A l'article 13, les mots : « Dans les deux cas ci-dessus, » sont remplacés par les mots : « Que l'action de formation se déroule dans ou hors le temps de travail, ».

Article 11

Le texte de l'article 16 est composé de deux alinéas ainsi rédigés :

« Dans la mesure où le FPSPP peut assurer un refinancement du DIF portable, l'ANFA prend en charge les demandes de financement sur le régime de la professionnalisation.

En cas d'impossibilité pour le FPSPP d'assurer le refinancement du DIF portable, l'ANFA prendra les mesures nécessaires pour encadrer le dispositif. »

Article 12

Le 2^e alinéa de l'article 18 est supprimé, et le texte du 1^{er} alinéa est modifié comme suit :

« Le présent accord et ses avenants ultérieurs feront l'objet des formalités légales de dépôt. Leur extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail. »

Fait à Suresnes, le 28 juin 2011.

(Suivent les signatures.).

Brochure n° 3034

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

AVENANT N° 1 DU 28 JUIN 2011
À L'ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2004 RELATIF À LA VAE

NOR : ASET1151208M
IDCC : 1090

Entre :

La FNAA ;

Le SNCTA ;

La FNCRM ;

Les professionnels du pneu ;

L'UNIDEC ;

La FFC ;

Le GNESA ;

Le CNPAP,

D'une part, et

La CGT-FO ;

Le CSNVA ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La FGMM CFDT,

D'autre part,

Vu les articles L. 6411-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'article 1-23 *bis* de la convention collective nationale des services de l'automobile, relatif aux certifications reconnues par la branche et leurs modalités d'acquisition ;

Vu l'accord paritaire national relatif à la validation des acquis de l'expérience (VAE) du 14 décembre 2004 ;

Vu le rôle dévolu à l'ANFA par l'article 1-22 *b*) de la convention collective, précisé par l'accord du 26 janvier 2011 relatif aux activités et missions de l'ANFA ;

Considérant les évolutions législatives intervenues depuis 2004, notamment celles issues de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Au 2^e alinéa de l'article 3, les mots : « à l'article R. 931-38 » sont remplacés par les mots : « à l'article D. 6422-8 ».

Article 2

A l'article 6, les mots : « dans les 12 mois » sont remplacés par les mots : « dans les 6 mois ».

Article 3

Le texte de l'article 10 est rédigé comme suit :

« Le postulant éligible fait acte de candidature auprès de l'ANFA, par la production des éléments suivants :

- une demande d'inscription et de présentation, précisant son statut au moment de la demande (salarié ou non salarié, demandeur d'emploi, ...), l'intitulé du CQP visé et l'expérience légitimant la recherche d'obtention de ce CQP par la VAE ;
- un dossier composé :
 - des éléments probatoires des conditions ci-dessus ;
 - des photocopies de certifications déjà obtenues, totalement ou partiellement, et susceptibles d'être prises en compte en fonction du référentiel du CQP visé. »

Article 4

Le texte de l'article 12 est modifié comme suit :

« Pour vérifier les acquis des candidats, et leur correspondance avec le contenu du CQP visé, le jury se prononce sur la base des éléments suivants :

- a*) Un dossier de validation comprenant en particulier :
 - le projet du postulant et ses motivations ;
 - les éventuelles attestations de stages de formation continue suivis ;
 - les apports de preuves des compétences acquises au cours de l'expérience, conformément aux indications figurant dans le dossier.
- b*) Un entretien avec le salarié, destiné à permettre aux membres du jury d'approfondir leur jugement.

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

- accorder en totalité le CQP visé ;
- accorder le bénéfice d'un ou de plusieurs modules, et le cas échéant accorder un autre CQP dès lors que l'ensemble des modules nécessaires à son obtention est acquis ;
- refuser l'octroi de tout ou partie des modules du CQP dont l'obtention était recherchée.

Le jury peut formuler au postulant des recommandations en cas d'échec total ou partiel de celui-ci, afin de faciliter une nouvelle demande ; il peut lui suggérer de suivre des stages de formation sur une liste établie et actualisée par l'ANFA.

En cas de succès, un certificat est remis par l'ANFA.

Si le bénéfice d'un ou plusieurs modules a été accepté, mais sans obtention d'aucun CQP, une attestation de réussite est remise par l'ANFA à l'intéressé ; cette attestation précise la durée de 5 ans pendant laquelle le bénéficiaire peut se prévaloir de l'acquisition du ou des modules. »

Article 5

Le texte de l'article 15 est modifié comme suit :

« Les coûts de validation sont pris en charge par l'ANFA et notamment les dépenses afférentes à la participation des salariés à un jury d'examen, qui sont prises en charge selon les règles définies par l'ANFA. »

Article 6

Le 2^e alinéa de l'article 20 est supprimé, et le texte du 1^{er} alinéa est modifié comme suit :

« Le présent accord et ses avenants ultérieurs feront l'objet des formalités légales de dépôt. Leur extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail. »

Fait à Suresnes, le 28 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034

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

AVENANT N° 16 DU 28 JUIN 2011
À L'ACCORD DU 16 NOVEMBRE 2000 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1151209M
IDCC : 1090

Entre :

La FNAA ;

Le SNCTA ;

La FNCRM ;

Les professionnels du pneu ;

L'UNIDEC ;

La FFC ;

Le GNESA ;

Le CNPA,

D'une part, et

La CGT-FO ;

Le CSNVA ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La FGMM CFDT,

D'autre part,

Vu l'article 1-26 de la convention collective nationale ;

Vu l'accord de prévoyance du 16 novembre 2000 et ses avenants successifs, en dernier lieu l'avenant n° 15 du 7 juillet 2010 ;

Vu l'avenant n° 60 adaptant diverses dispositions de la convention collective des services de l'automobile en fonction des lois sociales et des accords de branche antérieurement conclus,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Au 2^e alinéa de l'article 7 *a* « Ouverture des droits » du règlement général de prévoyance, les mots : « toute activité » sont remplacés par les mots : « son mandat ».

Article 2

Après le premier tiret de l'énumération figurant au 2^e alinéa de l'article 18 « Calcul des droits » du règlement de prévoyance obligatoire, est inséré un nouveau tiret ainsi rédigé :

« – copie de la demande de liquidation des pensions de vieillesse, en cas de départ volontaire à la retraite, ».

Article 3

Le texte du dernier alinéa du point 4 « Prise en charge des cotisations patronales » de l'article 19 « Liquidation des droits » du règlement de prévoyance obligatoire est rédigé comme suit :

« Après réception du dossier complet, l'OAD procède au remboursement des cotisations ou contributions patronales afférentes au montant des indemnités qu'elle a versées. »

Article 4

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui sera déposé conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Suresnes, le 28 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 17 DU 28 JUIN 2011
À L'ACCORD DU 16 NOVEMBRE 2000 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1151210M
IDCC : 1090

Entre :

La FNAA ;

Le SNCTA ;

La FNCRM ;

Les professionnels du pneu ;

L'UNIDEC ;

La FFC ;

Le GNESA ;

Le CNPA,

D'une part, et

La CGT-FO ;

Le CSNVA ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La FGMM CFDT,

D'autre part,

Vu l'article 1-26 de la convention collective nationale ;

Vu l'accord de prévoyance du 16 novembre 2000 et ses avenants successifs, notamment l'avenant n° 15 du 7 juillet 2010 relatif aux tarifs du RPO, étendu par l'article 19 de l'arrêté du 17 mai 2011,

Considérant l'évolution des paramètres gouvernant le régime de prévoyance obligatoire,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les taux de cotisations figurant au point A « cotisations calculées en pourcentage du salaire brut limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale » de l'annexe tarifaire du RPO seront affectés, pour l'année 2012, d'une décote de 20 % (chaque cotisation ainsi décotée étant arrondie au centième de pourcentage le plus proche).

Article 2

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui sera déposé conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Suresnes, le 28 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034

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

AVENANT N° 60 DU 5 JUILLET 2011
MODIFIANT LA CONVENTION

NOR : ASET1151211M
IDCC : 1090

Entre :

La FNAA ;

Le SNCTA ;

La FNCRM ;

Les professionnels du pneu ;

L'UNIDEC ;

La FFC ;

Le GNESA ;

Le CNPA,

D'une part, et

La CGT-FO ;

Le CSNVA ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La FGMM CFDT ;

La FTM CGT,

D'autre part,

Vu la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981, ci-après dénommée « la convention collective » ;

Vu le code du travail ;

Considérant la nécessité d'une convention collective dont le contenu soit fiable eu égard à son importance dans la hiérarchie des normes, et afin de renforcer la sécurité juridique due à cet effet aux entreprises et aux salariés de la profession,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Au 1^{er} alinéa de l'article 1.04 *bis c*) « Promotion de l'action des partenaires sociaux », après le mot « notamment » sont ajoutés les mots suivants : « dans le cadre de l'observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA) et », et les mots : « à cet effet » sont supprimés.

Article 2

Le texte de l'article 1.06 « Embauchage » est modifié comme suit :

« Les entreprises feront connaître à Pôle emploi leurs besoins en personnel.

Le personnel est recruté, soit en faisant appel aux services de Pôle emploi, soit en faisant appel à un organisme de placement autorisé, soit par embauchage direct. »

Article 3

Au 2^e alinéa de l'article 1.07 « Promotion », les mots : « à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper » sont remplacés par les mots : « à une période probatoire », et les mots : « cet essai » sont remplacés par les mots : « cette période probatoire ».

Article 4

Au 2^e alinéa du point 3 « Rémunération » de l'article 1-09 *e* « Forfait en heures sur l'année », les mots : « la bonification prévue par l'article L. 212-5, I, du code du travail » sont remplacés par les mots : « la majoration prévue par l'article L. 3121-22 du code du travail ».

Article 5

Au 3^e alinéa du point 3 « Rémunération » de l'article 1.09 *e* « Forfait en heures sur l'année », les mots : « de la référence retenue par l'annexe Salaires minima » sont remplacés par les mots : « du salaire minimum mensuel garanti ».

Article 6

Le dernier alinéa du point 2 « Régime juridique » de l'article 1.09 *f* « Forfait en jours » est supprimé.

Article 7

La 2^e phrase du 1^{er} alinéa du point 3 « Rémunération » de l'article 1-09 *f* « Forfait en jours » est rédigée comme suit :

« Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel mensuel correspondant au classement de l'intéressé, majoré de 25 % lorsque le forfait est de 217 jours. »

Article 8

Au 2^e alinéa du même point 3, les mots : « la rémunération mensuelle » sont remplacés par les mots : « la majoration mensuelle », le pourcentage de « 120 % » est remplacé par : « 25 % », et le pourcentage de « 110 % » est remplacé par : « 15 % ».

Article 9

Dans la première phrase de l'article 1.09 *bis c* « Contingent annuel », les mots : « sans autorisation administrative préalable » sont supprimés. La deuxième phrase est supprimée, et dans la 3^e phrase les mots : « sans qu'une autorisation administrative préalable soit requise » sont supprimés.

Article 10

Le texte de la première phrase de l'article 1.09 *bis f* « Prise des repos » est modifié comme suit : « Les repos de remplacement sont pris dans les conditions suivantes : ».

Article 11

Au premier point qui suit la phrase visée à l'article 10, les mots : « (point 14) » sont supprimés.

Article 12

La dernière phrase du sous-paragraphe « Garanties applicables en cas de dérogation temporaire ou exceptionnelle » de l'article 1.10 *b* « Repos hebdomadaire » est supprimée.

Article 13

La dernière phrase du sous-paragraphe « Jours fériés exceptionnellement travaillés » de l'article 1.10 *c* « Jours fériés » est supprimée.

Article 14

La dernière phrase du sous-paragraphe « Jours fériés habituellement travaillés » de l'article 1.10 *c* « Jours fériés » est supprimée.

Article 15

Au premier tiret du sous-paragraphe 5 « Contreparties en repos pour le travailleur de nuit » de l'article 1.10 *d* « Travail de nuit », le corps de phrase « ce repos compensateur peut être affecté au compte épargne-temps » est supprimé.

Article 16

Dans la dernière phrase du point 7 « Affectation au travail de nuit » de l'article 1.10 *d*, les mots : « moyennant un préavis de 15 jours » sont remplacés par les mots : « pendant la durée de sa grossesse ».

Article 17

Au paragraphe *b* du sous-paragraphe 8 « Salariés autres que les travailleurs de nuit » de l'article 1.10 *d* « Travail de nuit », le corps de phrase : « cette majoration peut être affectée au compte épargne-temps » est supprimé.

Article 18

Au 2^e alinéa du point 1 « Permanences de service » de l'article 1.10 *e*, les mots : « ou bien de conserver à sa disposition immédiate les moyens techniques nécessaires » sont supprimés.

Article 19

Au 2^e alinéa du point 2 « Convoyage de véhicules » de l'article 1.10 *e*, les mots : « égale à 6 % » sont remplacés par les mots : « égale à 10 % ».

Article 20

Au 2^e alinéa de l'article 1.11 *a* « Accès au travail à temps partiel », les mots « , notamment dans le cadre des préretraites progressives » sont supprimés.

Article 21

Au 3^e alinéa de l'article 1.11 *b* « Statut des salariés à temps partiel », les mots : « à l'article 2.14 *d* » sont remplacés par les mots : « à l'article 1.24 *c* ».

Article 22

Le texte figurant au 10^e tiret de l'article 1.13 *b* « Périodes assimilées à du travail effectif pour le calcul de l'ancienneté » est modifié comme suit :

« – les absences pour participer à l'appel de préparation à la défense nationale, les absences autorisées dans le cadre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle, ainsi que la durée du service national accompli par un salarié ayant au moins un an d'ancienneté au moment de son appel sous les drapeaux ; ».

Article 23

Au 3^e alinéa de l'article 1.14 « Réfectoires et titres-restaurant », les mots : « dans les conditions prévues par l'ordonnance du 27 décembre 1967. » sont remplacés par les mots : « qui seront émis et utilisés dans les conditions prévues par les articles L. 3262-1 et suivants du code du travail. ».

Article 24

Le point : « – les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti a été maintenu ou rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque » inscrit dans l'énumération figurant au 6^e alinéa de l'article 1-15 *a* « Calcul des droits », est remplacé par le point suivant : « – les absences pour participer à l'appel de préparation à la défense nationale, et les absences autorisées dans le cadre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ; ».

Article 25

Dans les mentions figurant à l'article 1.21 *a* « Bulletin de salaire », le point 8 est supprimé, et les points 9 à 14 deviennent numérotés 8 à 13.

Article 26

Le texte du 5^e point de l'article 1.21 *b* « Certificat de travail », relatif à l'indication des tranches de 12 mois effectuées à temps partiel, est supprimé et remplacé par le texte suivant :

« Solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, somme correspondant à ce solde au jour de la délivrance du certificat, et indication de l'ANFA comme organisme collecteur paritaire agréé pour la mobilisation de celle-ci. »

Article 27

Le titre et le texte de l'article 1.28 « Service national » sont modifiés comme suit :

« Article 1.28

Garanties supplémentaires de santé

Les entreprises sont encouragées à faire bénéficier leur personnel des garanties de santé collective proposées par la mutuelle des professionnels de l'automobile (MPA). »

Article 28

L'article 1-30 « Travail clandestin » est supprimé, et l'article 1.31 devient numéroté 1.30.

Article 29

A la fin du paragraphe *d* de l'article 2-12 « Préavis » est ajoutée la phrase suivante :

« Le présent paragraphe n'est pas applicable dans le cas du préavis de départ volontaire à la retraite, lorsque le salarié a au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date de notification de ce départ. »

Article 30

Le texte du paragraphe *e* de l'article 2.12 « Préavis » est modifié comme suit :

« En cas de départ à la retraite, il est fait application de l'article 1.24 b 4 de la présente convention collective. »

Article 31

Le texte de l'article 4.10 « Préavis » est réorganisé en quatre paragraphes ainsi rédigés :

« *a)* Après expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque qui est dû, sauf en cas de faute grave ou lourde et sous réserve de l'application du paragraphe d ci-après, est fixée à deux mois pour les échelons 17, 18 et 19 de la maîtrise, et de trois mois pour les autres catégories relevant du présent chapitre. Une convention dans la lettre d'engagement peut toutefois prévoir, mais seulement pour le cas du licenciement, une durée plus longue que celle indiquée ci-dessus.

b) Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter, en une ou plusieurs fois en accord avec la direction, pour rechercher un emploi pendant 50 heures par mois. Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction d'appointements sauf en cas de démission. Le présent paragraphe n'est pas applicable dans le cas du préavis de départ volontaire à la retraite, lorsque le salarié a au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date de notification de ce départ.

c) Dans le cas d'inobservation du préavis par l'une ou l'autre des parties et sauf accord entre elles, celle qui ne respecte pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir. Toutefois, le salarié licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, à condition d'en avoir avisé l'employeur 15 jours auparavant, quitter l'établissement avant le terme du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation du préavis. Ce délai de 15 jours peut être réduit ou supprimé sur autorisation écrite de l'employeur.

d) En cas de départ à la retraite, une convention pour la recherche d'un successeur peut être conclue conformément à l'article 1.24 b4. »

Article 32

Au 2^e alinéa du point 1 « Barème général » de l'annexe « Salaires minima », les mots : « de 10 %, 20 % ou 25 % » sont supprimés.

Article 33

Au 1^{er} alinéa de l'article 2 de l'annexe « Application des 35 heures par attribution de jours de repos spécifiques », les mots : « tels que ceux définis par l'article 3.04 de la convention collective » sont remplacés par les mots : « au sein des filières du RNQSA ».

Article 34

L'intitulé et le texte de l'article 3.3 de l'annexe visée à l'article 33 sont modifiés comme suit :

« 3.3. Rémunération »

Le salaire est versé mensuellement sur la base de 35 heures hebdomadaires. Le régime des heures supplémentaires visé à l'article 1.09 *bis* s'applique, dans toutes les entreprises, aux heures excédant la 39^e sur une semaine donnée et, à l'exclusion de celles-ci, aux heures qui excèdent 35 heures en moyenne sur la période de 4 semaines. »

Article 35

Les deux premiers alinéas de l'article 4.3 de l'annexe visée à l'article 33 sont supprimés.

Article 36

Le texte de l'article 4.4 de l'annexe visée à l'article 33 est modifié comme suit :

« Le salaire est versé mensuellement sur la base de 35 heures hebdomadaires. Le régime des heures supplémentaires visé à l'article 1-09 *bis* s'applique, dans toutes les entreprises, aux heures excédant la 37^e sur une semaine donnée. »

Article 37

Le 3^e alinéa de l'article 1^{er} de l'annexe « Annualisation des horaires de travail » est supprimé.

Article 38

Au 1^{er} alinéa de l'article 2 de l'annexe visée à l'article 37, les mots : « tels que ceux définis par l'article 3.04 de la convention collective » sont remplacés par les mots : « au sein des filières du RNQSA ».

Article 39

Les deux premiers alinéas de l'article 3.1 de l'annexe visée à l'article 37 sont supprimés.

Article 40

Au 3^e alinéa de l'article 4.2 de l'annexe visée à l'article 37, le mot : « importantes » est supprimé.

Article 41

L'annexe « Clauses applicables exclusivement dans les établissements de formation des conducteurs et d'éducation à la sécurité routière » est abrogée.

Article 42

Consécutivement à l'ordonnance de recodification du 12 mars 2007, les références aux articles du code du travail figurant dans la convention collective sont rectifiées selon la liste annexée au présent avenant.

Article 43

Les organisations soussignées s'engagent à inscrire à l'agenda des travaux de la commission paritaire nationale, dans les meilleurs délais, un débat paritaire sur les questions relatives à l'expression collective du personnel dans les entreprises de moins de 11 salariés, et plus généralement à la représentation du personnel dans les PME, en vue d'une négociation permettant d'adapter en conséquence les dispositions de la convention collective qui posent problème à cet égard, par exemple :

- l'article 1.04 *f* relatif au droit d'expression des salariés ;
- l'article 1.05 relatif aux délégués du personnel et aux comités d'entreprise ;
- l'article 1.08 relatif aux mutations ;
- l'aménagement du temps de travail, pour la mise en œuvre des jours de repos spécifique et de l'annualisation.

Article 44

Les organisations soussignées s'engagent à actualiser dans les meilleurs délais l'annexe « Compte épargne-temps » de la convention collective.

Article 45

Un accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra être conclu dans les domaines traités par le présent avenant que pour améliorer la situation des salariés, dans le respect de l'article L. 2253-1 et suivants du code du travail.

Article 46

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

Fait à Suresnes, le 5 juillet 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Articles du code du travail cités dans la convention collective et ses annexes

TEXTE CONCERNÉ	ANCIENNES RÉFÉRENCES	NOUVELLES RÉFÉRENCES
Convention collective		
Article 1.01 b, 1 ^{er} alinéa	Article L. 132-23	Articles L. 2253-1 et L. 2253-2
Article 1.01 b, avant-dernier alinéa	Article L. 132-30	Articles L. 2234-1, L. 2234-2 et L. 2234-3
Article 1.04 c	Article L. 451-1 et suivants	Article L. 3142-7 et suivants
Article 1.04 e, 1 ^{er} alinéa	Article L. 412-8	Articles L. 2142-3 à L. 2142-7
Article 1.04 e, 2 ^e alinéa	Article L. 411-1	Article L. 2131-1
Article 1.08	Article L. 122-12	Article L. 1224-1
Article 1.09 b, 2 ^e alinéa	Articles L. 221-9 et R. 221-4	Articles L. 3132-12 et R. 3132-5
Article 1.09 e2	Article L. 212-15-3, II	Articles L. 3121-42, 43 et 44 et L. 3121-51
Article 1.09 e3	Article L. 212-5, I	Articles L. 3121-42, 43 et 44 et L. 3121-51
Article 1.09 g2	Article L. 223-1 et suivants	Article L. 3141-1 et suivants
Article 1.10 d5	Article L. 212-5-1, D. 212-6 et suivants, D. 212-22	Articles L. 3121-28, L. 3121-29, L. 3121-30, D. 3121-7 et suivants, D. 3171-11 et 12
Article 1.10 d7	Article L. 213-4-3	Article L. 3122-37
Article 1.10 e2	Article L. 122-1-1	Article L. 1242-2
Article 1.11 a	Article L. 212-4-9	Articles L. 3123-5, L. 3123-6 et L. 3123-8
Article 1.21 b	Article L. 122-16	Article D. 1234-6
Annexes		
35 heures par jours de repos spécifiques (paragraphe 2)	Article L. 423-13	Articles L. 2314-21, L. 2314-22, L. 2314-23
Annualisation des horaires de travail (paragraphe 3.1)	Article L. 423-13	Articles L. 2314-21, L. 2314-22, L. 2314-23
Entretien professionnel (art. 5)	Articles L. 132-10 et L. 133-8	Articles L. 2231-6 et L. 2261-15

Brochure n° 3161

Convention collective nationale

IDCC : 2120. – BANQUE

ACCORD DU 17 JUIN 2011

RELATIF AU HARCÈLEMENT ET À LA VIOLENCE AU TRAVAIL

NOR : ASET1151218M

IDCC : 2120

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit à la suite de l'accord cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail du 26 avril 2007 et de l'accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle ont déjà acté leur engagement de prévenir et de suivre tout acte de harcèlement et de violence au travail émanant de la clientèle, par la signature unanime de l'accord sur le phénomène des incivilités et des violences à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle du 16 décembre 2009.

Soucieux de poursuivre leurs efforts de prévention en général et notamment en la matière, les partenaires sociaux souhaitent, dans le cadre des relations internes à l'entreprise, prendre des mesures spécifiques à la prévention des risques nés du harcèlement et de la violence au travail, à mettre en œuvre au sein des entreprises de la profession.

Par le biais de la branche professionnelle, les employeurs affirment que le harcèlement et la violence au travail sont inadmissibles.

En effet, tout acte de harcèlement et de violence au travail, quel qu'en soit l'auteur, les formes et les circonstances, est inacceptable. Les partenaires sociaux de la branche tiennent à déclarer que ces faits sont intolérables. Leurs auteurs sont passibles de sanctions pénales.

Ces agissements pouvant avoir des conséquences graves sur l'intégrité physique et mentale des personnes qui en sont victimes, les partenaires sociaux ont pris l'initiative d'ouvrir des négociations en vue de conclure un accord sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail entre personnes contribuant à l'activité d'une même entreprise.

La démarche des partenaires sociaux s'inscrit dans le même esprit et dans le prolongement de l'accord sur les incivilités de décembre 2009. En complément des mesures et dispositifs mis en œuvre par les entreprises, cet accord vise à :

- définir et préciser les caractéristiques du harcèlement et de la violence au travail ;
- identifier les mesures de prévention pour assurer la sécurité et protéger l'intégrité physique et mentale des salariés ;
- identifier et gérer des actes de harcèlement et de violence au travail ;
- préconiser des dispositifs d'accompagnement des salariés victimes ;
- prévoir des mesures de sanctions.

Article 1^{er}

Définir et préciser les caractéristiques du harcèlement et de la violence au travail

1.1. Cadre

Le champ de l'accord concerne les actes de harcèlement et de violence au travail commis, à l'occasion de relations professionnelles entre :

- les salariés d'une même entreprise ;
- les salariés et des tiers concourant de façon habituelle à l'activité de l'entreprise.

Le harcèlement :

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.

Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont expressément sanctionnés par la loi française, y compris pénalement.

1.2. Définitions et caractéristiques des formes de harcèlement

Le harcèlement moral :

Définition (L. 1152-1 du code du travail) : aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Sanction pénale : (art. 222.33.2 du code pénal) le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de 1 an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.

Sont donc constitutifs du harcèlement moral :

- « des faits répétés » : un seul acte ne caractérise donc pas systématiquement le harcèlement ;
- « susceptibles de porter atteinte » : peu importe que le harceleur soit parvenu ou pas à ses fins, le simple comportement suffit à caractériser l'infraction ;
- enfin, l'auteur des faits peut être un collègue, un supérieur hiérarchique, un subordonné du salarié victime ou un tiers non-salarié.

Le harcèlement sexuel :

Définition (L. 1153-1 du code du travail) : les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits.

Sanction pénale : (art. 222-33 du code pénal) Le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle est puni de 1 an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.

Sont donc constitutifs du harcèlement sexuel :

- « des agissements à connotation sexuelle » : tout agissement à connotation sexuelle, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- « dans le but d'obtenir » : peu importe que le harceleur soit parvenu ou pas à ses fins, le simple comportement suffit à caractériser l'infraction ;
- enfin, l'auteur des faits peut être un collègue, un supérieur hiérarchique, un subordonné du salarié victime ou un tiers tel que précisé ci-dessus à l'article 1.1 « Cadre ».

1.3. Caractéristiques et formes de la violence au travail

La violence au travail :

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut se traduire par des agressions verbales, comportementales, physiques...

Sanctions pénales :

Les actes de violence au travail peuvent prendre la forme :

D'agressions verbales :

- injures (R. 621-2 du code pénal) ;
- insultes (R. 624-4 et 132-77 du code pénal) :
 - d'ordre général ;
 - racistes ;
 - discriminatoires.
- menaces :
 - de mort sans ou sous conditions (222-17 et 222-18 du code pénal) ;
 - autres menaces – intimidations (R. 623-1 du code pénal) ;
 - de dégradations (R. 631-1, R. 634-1, 322-12 et 322-13 du code pénal).

D'agressions comportementales :

- harcèlement (222-33-2, 222-16 et 226-4 du code pénal)
- chantage (312-10 et 312-11 du code pénal) ;
- bruits et tapages injurieux (R. 623-2 du code pénal) ;
- destructions et dégradations (actes) (322-1, R. 635-1 du code pénal) ;
- obstruction et séquestration (431-1 et 224-1 du code pénal).

D'agressions physiques :

- violences légères (art.s R. 625-3, R. 625-1, R. 624-1 et 220-20 du code pénal) ;
- coups et blessures volontaires (Notion d'intention) ;
- articles R. 625-3, R. 625-1 et R. 624-1 du code pénal ;
- articles 222-11, 222-10, 222-9, 222-13, 222-12 du code pénal ;
- homicides (art.s 221-1 et suivants et 221-6 et suivants du code pénal).

1.4. Dispositions communes

L'employeur est tenu, de protéger le salarié contre toutes formes de harcèlement et de violence au travail, qu'elles se manifestent notamment :

- de façon verbale ou écrite ;
- par leur caractère psychologique, physique et/ou sexuel ;
- par une série d'incidents ponctuels ou de comportements systématiques ;
- entre collègues, entre supérieurs et subordonnés, entre salariés et des tiers travaillant habituellement dans l'entreprise ;
- par des actes tels que le manque de respect ou par des agissements plus graves, voire des délits, exigeant l'intervention des pouvoirs publics.

Article 2

Identifier les mesures de prévention pour assurer la sécurité et protéger l'intégrité physique et mentale des salariés

Afin de prévenir les actes de harcèlement et de violence au travail, cet accord décline un certain nombre de dispositions visant à préserver la santé et la sécurité au travail par l'amélioration des méthodes de prévention de ces phénomènes.

Des mesures doivent être adoptées par les entreprises pour prévenir, réduire et dans la mesure du possible supprimer ces agissements. Dans cette perspective, il convient aux entreprises de mettre en place des dispositifs spécifiques, tels que :

a) Adopter un dispositif d'information et de sensibilisation

Sont concernés : l'ensemble des salariés, y compris l'encadrement, le personnel des services de santé au travail et de ressources humaines, les représentants du personnel ainsi que les tiers travaillant habituellement dans l'entreprise,

Objectifs et contenu

Informers tous les acteurs pouvant contribuer à prévenir ces agissements.

Contribuer à la compréhension des phénomènes de harcèlement et de violence au travail en les explicitant (définition, identification ...).

Alerter sur les facteurs, les comportements pouvant conduire à des situations de harcèlement ou de violence au travail.

Inviter à la vigilance l'ensemble des salariés, y compris l'encadrement et les représentants du personnel et en particulier les membres du CHSCT et le personnel des services de ressources humaines et de santé au travail.

Etre attentif au développement de comportements inacceptables notamment par un détournement du pouvoir d'organisation du travail.

Informers sur les mesures de prévention et les dispositifs d'accompagnement des salariés victimes.

Informers les équipes de travail sur les dispositifs de l'entreprise en matière d'organisation et de processus concernant leurs conditions et environnement de travail.

Accompagner, par une communication adaptée, les changements profonds de l'entreprise, tels que les fusions/absorptions ou les restructurations.

Moyens

Par tout moyen et support à disposition de l'entreprise, décidés par elle en fonction de son contexte, par exemple :

Rédaction et communication d'un document ou d'une charte de référence.

Réunions d'information/de sensibilisation à destination des différents acteurs (membres des services de santé, personnel des services de ressources humaines, représentants du personnel, personnel d'encadrement, autres membres du personnel) qui peuvent être animées par le personnel des services de santé et des ressources humaines ou par des intervenants externes qualifiés.

Ces sujets peuvent être abordés à l'occasion des réunions de service.

Cette problématique peut également être évoquée lors des visites médicales périodiques ou effectuées à la demande du salarié ou de l'employeur.

Lors de toute modification importante de structure : au-delà du dialogue social avec les instances de représentation du personnel, l'entreprise est invitée à dispenser une information adaptée à destination de l'encadrement et des salariés.

L'entreprise informe les représentants du personnel des moyens mis en œuvre ; cette information contribue à promouvoir les méthodes de prévention de ces phénomènes.

En outre, l'AFB va mettre à disposition des entreprises de la branche une brochure élaborée, après échanges avec les partenaires sociaux.

b) Aménager de façon appropriée les dispositifs de formation

Sont concernés : les membres des services de santé au travail, les représentants des services de ressources humaines, les représentants du personnel et le personnel d'encadrement.

Objectif et contenu

Former progressivement les différents acteurs et en priorité le personnel d'encadrement pour leur permettre de prévenir, d'identifier, de comprendre, de gérer les phénomènes de harcèlement et de violence au travail et d'assister les personnes qui en sont victimes.

Afin d'aider l'encadrement à anticiper et prévenir ces situations, à adopter la posture managériale appropriée, les entreprises adaptent leurs formations managériales en intégrant des éléments leur permettant d'appréhender les situations de harcèlement et de violence au travail ainsi que leurs conséquences.

Par ailleurs, le cadre juridique, l'identification des manifestations et la compréhension des mécanismes du harcèlement et de la violence au travail, l'analyse des situations, la mise en œuvre de mesures nécessaires seront présentés aux acteurs concernés.

Les entreprises associent aux actions de formation le médecin du travail et les autres membres des services de santé, selon des modalités qui leur sont propres.

Moyens

Programmes de formation organisés et dispensés par l'entreprise ou proposés par des organismes externes (formation inter ou intra-entreprise).

L'AFB attire l'attention du CFPB sur le contenu des actions de formation destinées au personnel d'encadrement en lien avec cette problématique.

Article 3

Identifier et gérer des actes de harcèlement et de violence au travail

a) Éléments de vigilance

Tout employeur et salarié doivent être attentifs à l'apparition de certains événements, dans des circonstances liées au travail, et au développement de comportements inacceptables notamment, par exemple :

- des conflits personnels répétés ;
- des plaintes fréquentes de salariés ;
- des actes de violence ;
- des propos irrespectueux ;
- des menaces ;
- une attitude humiliante ou méprisante ;
- ...,

qui pourraient constituer, tout particulièrement en cas d'actes répétés et délibérés, des pratiques de harcèlement ou de violence.

Certains indicateurs sociaux tels que, par exemple, un taux de fréquence des arrêts de travail, un turn-over, anormalement élevés, peuvent contribuer à retenir l'attention des employeurs sur l'existence de tels comportements.

Les partenaires sociaux récusent par ailleurs tout stéréotype et tabou liés à l'origine, au sexe, à l'orientation sexuelle ou au handicap des salariés. Il convient de les identifier afin de combattre ces représentations erronées qui peuvent se révéler au travers de situations de harcèlement et de violence au travail.

En outre, l'employeur et plus particulièrement le personnel d'encadrement doivent être vigilants vis-à-vis de l'environnement de travail qui peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence. En effet, les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier.

b) Signalement et investigations : principes de mise en œuvre

Des procédures appropriées sont mises en place au sein de l'entreprise afin de permettre à toute personne, pensant de bonne foi soit être victime ou soit être témoin de tels actes, de pouvoir s'exprimer.

Le service en charge des ressources humaines informe, selon des modalités qui lui sont propres, l'ensemble des salariés de la procédure à suivre pour signaler un cas supposé de harcèlement ou un fait de violence au travail.

C'est ainsi que, notamment :

Toute démarche effectuée par l'employeur, que ce soit lors d'un signalement ou d'une enquête, est menée avec la plus grande discrétion. Tout signalement s'accompagne d'une garantie d'anonymat tant à l'égard du salarié qui alerte que des personnes potentiellement concernées (« les supposés agresseur et victime »). Si des investigations sont nécessaires, elles sont menées avec toutes les précautions requises, et notamment dans la plus grande confidentialité.

Les partenaires sociaux tiennent également à rappeler que toutes les parties doivent bénéficier d'une écoute impartiale et d'une équité de traitement.

Toute personne de l'entreprise souhaitant signaler ces agissements peut s'adresser au service en charge des ressources humaines, au service de santé, au service social, aux instances représentatives du personnel.

Lorsqu'un salarié dépose une requête ou effectue un signalement, sa réclamation, qui doit être étayée par des faits caractérisés, est instruite sans retard.

En cas de signalement auprès des services de santé, des services sociaux ou des instances représentatives du personnel notamment du CHSCT ou des délégués du personnel, le service en charge des ressources humaines est systématiquement tenu informé, avec l'accord du salarié, sauf circonstances exceptionnelles.

Chaque signalement fait l'objet d'un examen attentif.

En cas d'investigations, selon les circonstances, l'employeur peut décider de prendre les mesures conservatoires appropriées.

En outre, les partenaires sociaux invitent toute personne témoin ou informée de l'existence de ces actes à les signaler, dans le cadre des dispositions légales qui prévoient que chaque salarié doit prendre soin non seulement de sa santé et de sa sécurité mais aussi être attentif à celles des autres personnes travaillant dans l'entreprise.

L'entreprise informe, selon des modalités qui lui sont propres, l'ensemble des salariés de la procédure à suivre pour signaler un cas supposé de harcèlement ou un fait de violence au travail.

c) Procédure de médiation

Après investigations, suite au signalement de conflits interpersonnels pouvant dégénérer, l'employeur peut, à la demande d'un salarié et avec l'accord des deux parties, saisir un médiateur. Les entreprises sont invitées à organiser une procédure de médiation.

La médiation peut en effet contribuer, si elle est mise en œuvre suffisamment rapidement après un signalement, à éviter des situations de harcèlement ou de violence avérées. La procédure de médiation est notamment utile vis-à-vis d'un salarié qui s'estime victime d'actes de harcèlement ou de la personne mise en cause.

Le médiateur est une personne reconnue de par sa connaissance de l'entreprise, son professionnalisme et son autorité. Il est indépendant des parties concernées. Il est garant d'une procédure menée en toute objectivité et confidentialité.

Une fois saisi par l'employeur, le médiateur, avec l'accord des parties, s'informe de l'état des relations entre les parties, s'assure dans la mesure du possible de la véracité des faits rapportés, tente de concilier les parties, leur soumet des propositions écrites en vue de mettre fin au conflit et les informe des suites possibles. Si les propositions émises n'ont pas l'aval de l'ensemble des parties prenantes, il en informe le service en charge des ressources humaines.

Il peut également, en fonction des éléments recueillis, demander l'organisation d'une enquête interne.

Cette procédure de médiation complète le dispositif prévu par le code du travail en cas de harcèlement moral.

Article 4

Préconiser des dispositifs d'accompagnement des salariés victimes et de protection des salariés ayant relaté les faits

Les partenaires sociaux ont la volonté d'apporter leur soutien aux personnes ayant subi des actes de harcèlement ou de violence à l'occasion de relations professionnelles et également à l'égard de ceux les ayant relatés.

Ainsi, aucune sanction de quelle que nature qu'elle soit, aucune mesure discriminatoire directe ou indirecte ne peuvent être prononcées vis-à-vis d'un salarié pour avoir subi, refusé de subir, témoigné ou rapporté de bonne foi de tels agissements.

Les mesures d'accompagnement sont portées à la connaissance des salariés selon des modalités propres aux entreprises. Elles prévoient notamment que :

- un salarié victime de tels agissements bénéficie, en tant que de besoin, du soutien de l'employeur au travers notamment d'un accompagnement psychologique, médical et social, pris en charge par l'employeur ;
- les entreprises s'engagent à traiter en priorité la demande du salarié qui a été victime de ces actes :
 - soit en facilitant son maintien ou son retour à son poste de travail ;
 - soit en examinant toute demande, de sa part, de mobilité fonctionnelle ou géographique, en mettant en œuvre des mesures de reconversion, si nécessaire.

En outre, une attention particulière est portée au salarié qui, de bonne foi, s'est à tort estimé victime d'un acte de harcèlement ou de violence au travail.

Par ailleurs, tout salarié ayant été victime d'une dénonciation calomnieuse doit également bénéficier des mêmes mesures d'accompagnement.

Article 5

Prévoir des mesures de sanctions

a) A l'encontre des salariés auteurs d'actes de harcèlement ou de violence

En cas de faits avérés, des mesures sont prises à l'encontre des auteurs de ces actes, quels qu'ils soient.

En fonction de leur gravité et en application des dispositions prévues par le règlement intérieur, l'employeur prend les sanctions appropriées.

b) A l'encontre des auteurs de fausse déclaration

Les fausses accusations délibérées ne sont pas tolérées et relèvent de sanctions disciplinaires.

Article 6

Durée de l'accord et suivi

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est d'ores et déjà convenu que les partenaires sociaux se réuniront tous les trois ans afin :

- de faire le bilan de la mise en œuvre de l'accord ;
- de réviser le présent accord en fonction du bilan réalisé.

Article 7

Champ d'application et entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises visées à l'article 1 de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 ainsi qu'à leurs organismes professionnels de rattachement relevant des classes NAF 94.11Z, 94.12Z, 94.99Z et 66.19B.

L'extension du présent accord sera demandée au ministre chargé du travail.

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Fait à Paris, le 17 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Association française des banques.

Syndicats de salariés :

CFTC banques ;

SNB CFE-CGC ;

FEC CGT-FO ;

FSPBA CGT.

Brochure n° 3101

Convention collective nationale

IDCC : 992. – **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE,
BOUCHERIE HIPPOPAGIQUE, TRIPERIE,
COMMERCES DE VOLAILLES ET GIBIERS**

AVENANT N° 26 DU 31 MAI 2011
RELATIF AU CQP « TRIPIER DÉTAILLANT »

NOR : ASET1151214M
IDCC : 992

Entre :

La CNTF ;

La CFBCT ;

La FBHF ;

Le SNVD,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Entre les parties soussignées, il est décidé de créer un certificat de qualification professionnelle intitulé : « Tripier détaillant »

Article 2

Le titulaire du certificat de qualification professionnelle (CQP) « Tripier détaillant » occupera le poste de « Tripier préparateur qualifié », reconnu à l'échelon A niveau III de la grille de classification des emplois de la présente convention.

Article 3

Le référentiel de formation permettant d'accéder au CQP « Tripier détaillant » figure en annexe du présent avenant sous la présentation suivante :

- référentiel de certification ;
- savoirs associés ;

- règlement d'examen ;
- définition des épreuves.

Article 4

Un suivi et un bilan du CQP seront effectués à l'issue de la première session expérimentale et soumis à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Article 5

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Fait à Paris, le 31 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

PRÉAMBULE

Le CQP « Tripier détaillant » est une formation professionnelle accélérée en alternance (centre/entreprise) d'une durée de 8 mois.

Le CQP est délivré exclusivement par les organisations représentées à la CPNEFP. Il donne une qualification reconnue dans la grille de classification des emplois de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers : « Tripier préparateur qualifié », niveau III échelon A.

Cet emploi peut être associé à celui de « boucher préparateur qualifié » ou de « charcutier traiteur qualifié » permettant au titulaire du CQP de prétendre au niveau III, échelon A de la grille de classification de la convention collective.

Public concerné

La préparation du CQP « Tripier détaillant » est ouverte à toute personne adulte motivée :

- sans emploi ou en situation de reconversion professionnelle ;
- issue des professions connexes.

Le CQP « Tripier détaillant » se prépare prioritairement dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation. Toutefois, d'autres dispositifs peuvent être mobilisés (Pôle emploi, CIF, etc.).

Conditions d'inscription du candidat

Adresser au centre la demande d'inscription, accompagnée d'une lettre de motivation.

Un entretien avec le candidat ainsi qu'un entretien avec l'employeur seront déterminants quant à l'acceptation de la candidature.

Dispositions générales. – Cahier des charges

Le cursus de préparation au CQP comporte obligatoirement, dans le cadre de la formation par alternance, des temps de formation en centre agréé par la CPNEFP et des temps de travail en entreprise habilitée sur une période maximum de 8 mois.

La formation d'une durée de 410 heures doit respecter la répartition suivante :

- 315 heures en centre de formation ;
- 95 heures de formation en entreprise.

Le centre crée une section pédagogique distincte des autres formations pour les candidats au CQP « Tripier détaillant ».

Il doit mettre en œuvre des moyens pédagogiques adaptés, notamment :

- atelier de découpe agréé CEE ;
- formateurs et professionnels tripiers clairement identifié(s) pour la durée de la formation, ayant une expérience professionnelle ;
- quantités de matières d'œuvre variées nécessaires aux démonstrations et travaux pratiques équipements pédagogiques et supports documentaires.

L'entreprise d'accueil doit justifier d'une activité permettant au stagiaire d'acquérir les compétences correspondant aux objectifs fixés par la CNTF et définis dans le référentiel du CQP. La for-

mation s'effectue sous la responsabilité d'un tuteur. Celui-ci doit obligatoirement participer à une journée de formation en début de contrat.

L'entreprise d'accueil doit impérativement appliquer la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers : « Tripier préparateur », niveau II échelon B.

La demande d'ouverture d'une section CQP « Tripier détaillant » est validée par la confédération nationale de la triperie française et adressée par écrit au secrétariat de la CPNEFP au moins 6 mois avant la date prévue de début de formation.

La CPNEFP vérifie avant le début de la formation les conditions annoncées de sa mise en œuvre et donne un avis favorable ou défavorable.

L'agrément est délivré pour une session et doit être renouvelé pour chaque nouvelle session.

Le non-respect du cahier des charges aboutit automatiquement au retrait de l'agrément à tout moment du cursus.

Un accompagnement organisationnel, administratif et pédagogique peut être assuré par la CPNEFP à la demande du Centre.

Activités. – Fonctions

Champ d'activité

Le titulaire du certificat de qualification professionnelle tripier détaillant assure les tâches de transformation et de commercialisation des abats blancs et des abats rouges depuis leur achat à l'état brut jusqu'à leur vente en produits élaborés à l'état cru ou cuit.

Il exerce son activité dans le respect des bonnes pratiques professionnelles dont celles relevant des règles d'hygiène, santé, sécurité et de la législation du travail.

Après une certaine expérience et des formations complémentaires adaptées, il doit être capable d'accéder à des fonctions de responsabilité et de reprendre ou créer une entreprise.

Contexte professionnel

Emplois concernés :

- tripier préparateur vendeur qualifié ;
- ouvrier professionnel qualifié tripier.

Types d'entreprises dans lesquelles le titulaire du CQP peut être amené à exercer son activité :

- secteur artisanal :
 - boucherie, triperie, volailles ;
 - boucherie hippophagique ;
 - boucherie charcuterie traiteur ;
 - triperie (boutique – marché) ;
- grande distribution (rayons) ;
- grossistes et ateliers de transformation des industries de la viande ;
- certaines collectivités.

Le titulaire du CQP exerce son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique (chef d'entreprise, chef d'équipe, etc.). Il est autonome et responsable dans le cadre des consignes de travail écrites ou verbales.

Les connaissances et la culture générale professionnelle du titulaire du CQP lui permettent :

- d'apprécier la qualité des produits tripiers ;
- de comprendre les processus de transformation et de commercialisation et leurs contraintes ;
- d'utiliser les matériaux, outils et techniques de manière appropriée.

Tableau de détail des activités

Fonction : achat

Tâches :

- choix des produits ;
- définition des besoins quantitatifs et qualitatifs ;
- négociation du prix ;
- vérification des achats en fonction du BL ou de la facture.

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- état des stocks ;
- liste des fournisseurs ;
- liste des achats ;
- consignes du supérieur hiérarchique ;
- tenue professionnelle.

Autonomie, responsabilité :

- sous la responsabilité du supérieur hiérarchique.

Résultats attendus :

- conformité qualitative et quantitative dans le respect du prix convenu.

Fonction : réception

Tâches :

- contrôles qualitatifs, quantitatifs et traçabilité ;
- déballage des produits ;
- rangement et protection des produits.

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- guide des bonnes pratiques et consignes ;
- thermomètre adapté ;
- zone de réception ;
- matériels et équipements adaptés ;
- bons de livraison et/ou facture.

Autonomie, responsabilité :

- sous la responsabilité du supérieur hiérarchique.

Résultats attendus :

- conformité qualitative et quantitative.

Fonction : stockage

- abats blancs ;
- abats rouges.

Tâches :

- contrôle de la température, de l'hygrométrie et de l'hygiène de la chambre froide ;
- organisation du rangement ;
- rotation des stocks ;
- vérification de la protection des produits.

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- guide des bonnes pratiques et consignes ;
- matériels et équipements adaptés.

Autonomie, responsabilité :

- sous la responsabilité du supérieur hiérarchique.

Résultats attendus :

- bonne conservation et rotation des produits stockés.

Fonction : transformation

Tâches :

- finition des têtes et des pieds ;
- désossage ;
- fente des têtes ;
- séparation ;
- dégraissage, parage ;
- épluchage ;
- piéçage ;
- ficelage.

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- guide des bonnes pratiques et consignes ;
- équipements de protection ;
- matériels et équipements adaptés ;
- locaux adaptés.

Autonomie, responsabilité :

- sous la responsabilité du supérieur hiérarchique.

Résultats attendus :

- produits conformes aux attentes.

Fonction : préparation, cuisson

- plats cuisinés ;
- terrines.

Tâches :

- sélection des matières premières ;
- préparation des ingrédients en vue de la recette ;
- découpe, coupe, hachage ;
- assaisonnement ;
- contrôle gustatif ;
- montage ;
- cuisson ;
- refroidissement ;
- décoration.

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- guide des bonnes pratiques et consignes ;
- fiches techniques ;
- local de cuisson adapté ;
- matériels et équipements adaptés ;
- barèmes de cuisson.

Autonomie, Responsabilité :

- sous la responsabilité du supérieur hiérarchique.

Résultats attendus :

- produits finis conformes aux attentes.

Fonction : préparation, élaboration

- produits à griller ;
- produits marinés ;
- produits hachés.

Tâches :

- sélection des matières premières ;
- préparation des ingrédients en vue de la recette ;
- découpe, coupe, hachage ;
- assaisonnement, marinage ;
- contrôle gustatif ;
- embossage, montage.

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- guide des bonnes pratiques et consignes ;
- matériels et équipements adaptés ;
- fiches techniques ;
- locaux adaptés.

Autonomie, responsabilité :

- sous la responsabilité du supérieur hiérarchique.

Résultats attendus :

- produits finis conformes aux attentes.

Fonction : commercialisation

Tâches :

- présentation marchande des produits et étiquetage ;
- accueil de la clientèle ;
- argumentation et conseils à la clientèle ;
- vente des produits ;
- tenue de la caisse.

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- guide des bonnes pratiques et consignes ;
- matériels et équipements adaptés ;
- tenue adaptée à la vente.

Autonomie, responsabilité :

- sous la responsabilité du supérieur hiérarchique.

Résultats attendus :

- vente et satisfaction de la clientèle.

Fonction : transport

Tâches :

- contrôle de la propreté de la caisse de transport des produits ;
- chargement ;
- déchargement ;
- contrôle de la température des produits et de la caisse de transport ;
- rangement et protection des produits ;
- vérification de la présence des documents relatifs aux produits et au véhicule.

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- réglementation ;
- guide des bonnes pratiques et consignes ;
- thermomètre adapté ;
- matériels et équipements adaptés ;
- documents relatifs aux produits et au véhicule.

Autonomie, responsabilité :

- sous la responsabilité du supérieur hiérarchique.

Résultats attendus :

- maintien de la qualité des produits pendant le transport.

Fonction : entretien des locaux et du matériel

- hygiène ;
- sécurité ;
- maintenance.

Tâches :

- nettoyage et désinfection des locaux, du matériel et de l'outillage ;
- affûtage et affilage du matériel de coupe ;
- utilisation des protections (équipements de protection individuelle – EPI et matériels) ;
- maintenance des équipements, des locaux et du matériel.

Conditions d'exercice :

Moyens et ressources :

- guide des bonnes pratiques et consignes (hygiène, sécurité, gestes et postures) ;
- de sécurité corporelle ;
- matériels, équipements et produits adaptés ;
- contrats de maintenance éventuels ;
- fiches techniques et fiches de données de sécurité des produits chimiques.

Autonomie, responsabilité :

- sous la responsabilité du supérieur hiérarchique.

Résultats attendus :

- préserver la santé et la sécurité des personnes ;
- assurer l'hygiène et l'entretien des locaux et du matériel.

Savoir-faire

Référentiel de certification

Les règles d'hygiène et de sécurité doivent être respectées dans tous les « savoir-faire » décrits ci-dessous.

Fonction « Achat »

SAVOIR-FAIRE est capable de	CONDITIONS de réalisation	CRITÈRES D'ÉVALUATION on exige
Abats blancs et rouges : Identifier : – les besoins – les produits – la qualité Choisir Négocier	Bons de commande Consignes Présentation des produits	Adéquation au bon de commande Respect des consignes du supérieur hiérarchique

Fonction « Réception »

SAVOIR-FAIRE est capable de	CONDITIONS de réalisation	CRITÈRES D'ÉVALUATION on exige
Abats blancs et rouges : Préparer les zones de réception et de stockage Utiliser les outils de contrôle Détecter et isoler les produits non conformes Déballer Protéger	Consignes Zone de réception et de stockage Chambre froide Bons de livraison Balance et thermomètre Matériels et matériaux d'emballage	Respect des consignes Rangement rationnel, propreté des zones et bonne rotation des stocks Utilisation des outils de contrôle Mise en place d'une action corrective Adéquation entre les produits réceptionnés et les BL ou factures

Fonction « Stockage »

SAVOIR-FAIRE est capable de	CONDITIONS de réalisation	CRITÈRES D'ÉVALUATION on exige
Abats blancs et rouges : Reconnaître et répartir les produits Assurer la bonne rotation des stocks	Consignes, matériels et matériaux	Bon respect des consignes Maintien de la qualité des produits Rangement rationnel

SAVOIR-FAIRE est capable de	CONDITIONS de réalisation	CRITÈRES D'ÉVALUATION on exige
Ranger les produits en fonction de leur spécificité Vérifier le bon fonctionnement des installations frigorifiques	Appareils de contrôle Température et hygrométrie conformes	Maintien de la température

Fonction « Transformation »

SAVOIR-FAIRE est capable de	CONDITIONS de réalisation	CRITÈRES D'ÉVALUATION on exige
Abats blancs et rouges : Finir le rasage des têtes et des pieds Désosser les têtes et les pieds Fendre et séparer les têtes et les pieds Dégraisser, éplucher et/ou parer les produits tripiers Piéger, trancher Ficeler	Matériels et outillages adaptés Matériels et outillages adaptés, consignes	Absence de poils Conforme aux attentes Respect du produit et des consignes Respect des consignes et des attentes du consommateur Satisfaction de la clientèle Régularité

Fonction « Préparation/cuisson de plats cuisinés et terrines »

SAVOIR-FAIRE est capable de	CONDITIONS de réalisation	CRITÈRES D'ÉVALUATION on exige
Abats blancs et rouges : Sélectionner, préparer Découper, couper, hacher Assaisonner Monter Cuire (griller, poêler, rôtir, braiser, mijoter, bouillir, sauter) Refroidir Décorer	Les matières premières, les ingrédients, les matériels Fiches techniques et consignes Fiches techniques Fiches techniques et matériels adaptés Fiches techniques, barèmes de cuisson et matériels adaptés Matériels et méthodes adaptés Ingrédients adaptés	Respect des fiches techniques Cuisson maîtrisée Respect de la réglementation Produit conforme visuellement et gustativement Produit attractif

Fonction « Préparation, élaboration des produits à griller, marinés, hachés »

SAVOIR-FAIRE est capable de	CONDITIONS de réalisation	CRITÈRES D'ÉVALUATION on exige
Abats blancs et rouges : Sélectionner, préparer Découper, couper, hacher	Les matières premières, les ingrédients, les matériels	Respect de la fiche technique

SAVOIR-FAIRE est capable de	CONDITIONS de réalisation	CRITÈRES D'ÉVALUATION on exige
Assaisonner, mariner	Fiches techniques et matériels adaptés	Respect de la réglementation Produit attractif
Embosser, monter	Matériels et adaptés	Produit conforme visuellement et gustativement

Fonction « Commercialisation »

SAVOIR-FAIRE est capable de	CONDITIONS de réalisation	CRITÈRES D'ÉVALUATION on exige
Abats blancs et rouges, produits cuisinés et élaborés : Présenter, étiqueter	Matériels adaptés	Vitrine attractive Etiquetage conforme
Accueillir, argumenter, vendre	Espace de vente PLV – ILV, recettes Matériels de pesage, de tranchage et d'emballage Tenue Vocabulaire adapté	Adéquation entre la demande et le service Bonne attitude Tenue correcte Argumentaire approprié
Tenue de la caisse : – constituer un fonds de caisse – gérer les moyens de paiement – rendre la monnaie	Matériels adaptés Fond de caisse	Correspondance entre la recette et les ventes réalisées

Fonction « Transport »

SAVOIR-FAIRE est capable de	CONDITIONS de réalisation	CRITÈRES D'ÉVALUATION on exige
Abats blancs et rouges : Contrôler, charger, décharger	Matériels adaptés BL ou factures et documents du véhicule et du conducteur	
Vérifier la protection des produits Vérifier	Documents de traçabilité	Propreté du matériel Bonne manipulation des produits Vérification en fonction du BL ou de la facture Température conforme à la réglementation

Fonction « Entretien des locaux et du matériel »

SAVOIR-FAIRE est capable de	CONDITIONS de réalisation	CRITÈRES D'ÉVALUATION on exige
Nettoyer, désinfecter	Protocole de nettoyage	Respect du protocole

SAVOIR-FAIRE est capable de	CONDITIONS de réalisation	CRITÈRES D'ÉVALUATION on exige
Affûter et affiler	Produits Matériels adaptés	Propreté visuelle et bactériologique Outillages et matériels tranchants
Utiliser les protections (EPI et matériels)	Moyens de protection (gants, tablier, chaussures, etc.) Sécurité des matériels Consignes de sécurité	Respect des consignes
Entretenir les équipements, les locaux, le matériel	Consignes d'entretien et d'utilisation Contrat de maintenance	Bon état du matériel et des locaux

Savoirs associés

Le formateur et le professionnel font appel et relient les différents savoirs pratiques et théoriques tout au long de la formation. Ils doivent en outre développer les savoirs associés aux savoir-faire du référentiel de certification.

Connaissance des produits

- I. – Le métier de tripier :
 - A. – Historique
 - B. – La place des produits tripiers dans l'économie actuelle
- II. – Les différentes espèces :
 - A. – Les produits tripiers selon les espèces
 - B. – Anatomie et physiologie
- III. – L'abattage :
 - A. – Les différentes opérations
 - B. – Le cinquième quartier
 - C. – L'inspection sanitaire
- IV. – L'utilisation du froid :
 - A. – La chaîne du froid
 - B. – Les équipements et leur fonctionnement
- V. – Les autres procédés de conservation :
 - A. – Le conditionnement sous-vide
 - B. – La congélation
- VI. – Les techniques de transformation :
 - A. – Les outils, les matériels
 - B. – Les caractéristiques qualitatives des produits à l'état brut
 - C. – Les produits crus
 - D. – Les produits élaborés
- VII. – La valeur nutritionnelle
- VIII. – La commercialisation :
 - A. – Présentation attractive des produits

- B. – Acte de vente
- C. – Communication.
- D. – Tenue de la caisse

IX. – L'hygiène :

- A. – La microbiologie
- B. – Les « 5 M »
- C. – Le guide des bonnes pratiques d'hygiène
- D. – Le nettoyage et la désinfection

X. – La sécurité et la maintenance :

- A. – La protection
- B. – La maintenance des équipements
- C. – La prévention

XI. – La réglementation :

- A. – Les services officiels et leurs rôles
- B. – Le paquet hygiène
- C. – Le transport (documents, froid, etc.)
- D. – La vente.

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
<p>I. – Le métier de tripier</p> <p>A. – Historique</p> <p>Les principales références historiques</p> <p>B. – La place des produits tripiers dans l'économie actuelle</p> <p>Le marché des produits tripiers :</p> <ul style="list-style-type: none"> – production – nombre d'entreprises – import/export – consommation des ménages <p>Les filières commerciales :</p> <ul style="list-style-type: none"> – industries – grossistes – détaillants 	<p>Expliquer les différentes raisons de l'évolution du métier de tripier</p> <p>Illustrer par des données chiffrées</p> <p>Citer les trois principales filières et leurs rôles</p>
<p>II. – Les différentes espèces</p> <p>A. – Les produits tripiers selon les espèces</p> <p>Espèce bovine/équine</p> <p>Espèce ovine/caprine</p> <p>Espèce porcine</p>	<p>Connaître l'ensemble des produits tripiers issus des différentes espèces selon l'âge figurant à l'annexe I</p>

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
<p>B. – Anatomie et physiologie</p>	<p>Savoir localiser les différents organes selon les espèces</p> <p>Comparer les deux systèmes de digestion</p> <p>Donner la correspondance d'appellation entre les viscères et les abats</p>
<p>III. – L'abattage</p> <p>A. – Les différentes opérations</p> <p>L'étourdissement</p> <p>La saignée</p> <p>L'habillage</p> <p>L'éviscération</p> <p>La fente</p> <p>B. – Le cinquième quartier</p> <p>Les abats</p> <p>Les issues</p> <p>Le premier traitement des abats</p> <p>C. – L'inspection sanitaire</p>	<p>Citer les différentes étapes de l'abattage</p> <p>Donner la définition du cinquième quartier</p> <p>Expliquer l'objectif du premier traitement des abats</p> <p>Expliquer l'intérêt du contrôle sanitaire</p>
<p>IV. – L'utilisation du froid</p> <p>A. – La chaîne du froid</p> <p>Les températures de conservation</p> <p>L'importance du respect de la chaîne du froid</p> <p>La conservation dans la glace</p> <p>B. – Les équipements et leur fonctionnement</p> <p>La chambre froide (température, hygrométrie, ventilation)</p> <p>Le laboratoire</p> <p>La vitrine</p> <p>Le camion et les autres équipements de transport</p>	<p>Connaître les températures de conservation</p> <p>Expliquer l'intérêt du respect de la chaîne du froid</p> <p>Expliquer l'intérêt de la conservation dans la glace et citer les produits concernés</p> <p>Repérer les différents composants d'une installation frigorifique</p> <p>Expliquer le mode de fonctionnement d'un équipement frigorifique</p>
<p>V. – Les autres procédés de conservation</p> <p>A. – Le conditionnement sous-vide</p> <p>Le matériel</p> <p>Le procédé</p> <p>Les intérêts et les limites du conditionnement sous-vide</p>	<p>Connaître le principe et les règles du conditionnement sous-vide</p>

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
<p>Les règles d'étiquetage</p> <p>B. – La congélation</p> <p>Le matériel</p> <p>Le protocole</p> <p>Les intérêts et les limites</p> <p>La décongélation</p> <p>Les règles d'étiquetage</p>	<p>Connaître le principe et les règles de la congélation et de la décongélation</p>
<p>VI. – Les techniques de transformation</p> <p>A. – Les outils, les matériels</p> <p>B. – Les caractéristiques qualitatives des produits à l'état brut</p> <p>C. – Les produits crus</p> <p>Préparation des produits tripiers (rasage, désossage, fente, dégraissage, épluchage, piéçage, ficelage)</p> <p>Rendement</p> <p>D. – Les produits élaborés</p> <p>Préparation (découpage, hachage, assaisonnement/marinage, montage, cuisson, refroidissement, décoration)</p>	<p>Identifier et connaître l'utilisation des différents outils et matériels</p> <p>Identifier les critères de qualité</p> <p>Définir les différentes phases de préparation des produits (de l'état brut à la commercialisation)</p> <p>Déterminer le rendement commercialisable</p> <p>Rédiger une fiche de fabrication de produits tripiers cuits figurant dans l'annexe n° 2</p>
<p>VII. – La valeur nutritionnelle</p> <p>L'intérêt nutritionnel propre à chaque produit</p>	<p>Citer les apports nutritionnels des principaux produits tripiers</p>
<p>VIII. – La commercialisation</p> <p>A. – Présentation attractive des produits</p> <p>Principes et techniques d'implantation des produits en vitrine</p> <p>B. – Acte de vente</p> <p>L'accueil</p> <p>L'écoute</p> <p>Le service</p> <p>Le conseil</p> <p>La tenue vestimentaire, le comportement</p> <p>C. – Communication</p> <p>La PLV (Publicité sur le lieu de vente)</p> <p>L'ILV (Information sur le lieu de vente)</p> <p>Les supports</p>	<p>Connaître les principes de présentation</p> <p>Expliquer et justifier les différentes étapes de l'acte de vente</p> <p>Lister les différents supports de communication</p>

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
<p>D. – Tenue de caisse</p> <p>Le fond de caisse</p> <p>Les moyens de paiement</p> <p>Le rendu de monnaie</p> <p>La recette</p>	<p>Etablir une fiche de caisse</p>
<p>IX. – L'hygiène</p> <p>A. – La microbiologie</p> <p>L'environnement et la multiplication des micro-organismes</p> <p>Les différentes causes de contamination</p> <p>La prévention et la lutte contre les micro-organismes</p> <p>Les risques et les effets des micro-organismes sur le produit et la santé du consommateur</p> <p>B. – Les « 5M »</p> <p>La matière</p> <p>Le milieu</p> <p>Le matériel</p> <p>La méthode</p> <p>La main d'œuvre</p> <p>C. – Le guide de bonnes pratiques d'hygiène</p> <p>D. – Le nettoyage et la désinfection</p> <p>Le mode opératoire (TACT)</p> <p>La connaissance des produits chimiques</p> <p>La protection individuelle</p> <p>Le contrôle</p>	<p>Connaître les différentes causes de contamination et savoir les limiter</p> <p>Citer les principaux micro-organismes et leurs effets sur le produit et la santé du consommateur</p> <p>Connaître les bonnes pratiques</p> <p>Décrire le mode opératoire du nettoyage et de la désinfection</p> <p>Expliquer les grandes règles d'utilisation des produits chimiques</p> <p>Citer les moyens de contrôle</p>
<p>X. – La sécurité et la maintenance</p> <p>A. – La protection</p> <p>La protection individuelle</p> <p>La protection des matériels</p> <p>B. – La maintenance des équipements</p> <p>La maintenance de premier niveau</p> <p>Le contrat de maintenance</p> <p>C. – La prévention</p> <p>Information sur le lieu de travail</p>	<p>Citer et expliquer l'intérêt du port des différents équipements de protection</p> <p>Connaître les règles de sécurité des matériels</p> <p>Connaître les règles de maintenance de premier niveau et donner un exemple</p> <p>Justifier l'intérêt du contrat de maintenance</p>

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
Formation du personnel Gestes et postures Contrôle des équipements Obligations vis-à-vis de la clientèle (trottoirs, sols du magasin, etc.)	Connaître et expliquer les principaux moyens de prévention mis à disposition
XI. – La réglementation A. – Les services officiels et leurs rôles Services vétérinaires Répression des fraudes « Poids et mesures » B. – Le paquet hygiène C. – Le transport Documents réglementaires : Matériel Chauffeur Produit/marchandise D. – La vente Etiquetage Affichage des prix Traçabilité Matériels	Connaître le rôle des différents services Développer les principaux thèmes relatifs à la profession Citer les différents documents obligatoires Maîtriser la réglementation relative à la vente

Règlement d'examen

ÉPREUVE	UNITÉ	COEFFICIENT	DURÉE de l'épreuve	FORME de l'examen
Pratique professionnelle	E 1	12	1 h	Ponctuelle pratique et orale
Approvisionnement	E 1 A	2		
Achat		1		
Réception		0,5		
Stockage		0,5		
Transformation des produits crus	E 1 B	4	2 h	Ponctuelle pratique
Rasage		0,5		
Désossage				
Fente				
Parage, dégraissage, épluchage		1,5		
Ficelage		0,5		
Piçage		1,5		

ÉPREUVE	UNITÉ	COEFFICIENT	DURÉE de l'épreuve	FORME de l'examen
Préparation/élaboration de produits à griller, marinés, hachés	E 1 C	3	45 mn	Ponctuelle pratique
Piçage		2		
Assaisonnement		0,5		
Montage		0,5		
Commercialisation, vente	E 1 D	2	45 mn	Ponctuelle pratique et orale
Présentation des produits		0,5		
Argumentation, conseil		1		
Acte de vente		0,5		
Hygiène et sécurité dans le travail	E 1 E	1	3 h	Ponctuelle écrite
Epreuve théorique	E 2	8		
Technologie	E 2 A	3		
Economie et vente	E 2 B	3		
Hygiène, sécurité et réglementation	E 2 C	2		

La moyenne des 2 épreuves (épreuve pratique et épreuve théorique) doit être au minimum de 10/20.

Pour chaque sous-épreuve, la note ne doit pas être inférieure à 8/20.

Définition des épreuves

Epreuve E 1 A *Approvisionnement (coefficient 2)*

Finalités de l'épreuve

Vérifier les compétences liées aux modes d'approvisionnement en produits bruts (abats rouges et abats blancs), au contrôle de la qualité et au stockage des produits.

Contenu de l'épreuve

L'épreuve porte en tout ou partie sur :

- les savoir-faire « achat », « réception » et « stockage » ;
- les connaissances décrites aux chapitres I à V des savoirs associés.

Mode d'évaluation

Pratique et orale : questionnaire à partir d'une mise en situation professionnelle.

Durée : 1 heure.

Epreuve E 1 B *Transformation des produits crus (coefficient 4)*

Finalités de l'épreuve

Vérifier que le candidat possède les capacités pour transformer les produits bruts en produits tripiers commercialisables.

Contenu de l'épreuve

L'épreuve porte en tout ou partie sur :

- les savoir-faire « transformation » ;
- les connaissances décrites au VI des savoirs associés.

Mode d'évaluation

Pratique : à partir de matières premières mises à disposition et des consignes données, le candidat réalise des produits commercialisables faisant partie de l'annexe I « Les produits tripiers ». Il est évalué selon les critères suivants :

- l'organisation de son travail ;
- l'application des bonnes pratiques professionnelles ;
- le respect des règles d'hygiène ;
- le respect des règles courantes de sécurité ;
- la finition et la présentation.

Durée : 2 heures.

Epreuve E 1 C

Préparation, élaboration de produits à griller, marinés, hachés (coefficient 3)

Finalités de l'épreuve

Vérifier que le candidat possède les capacités pour transformer des produits bruts en produits élaborés commercialisables.

Contenu de l'épreuve

L'épreuve porte en tout ou partie sur :

- les savoir-faire « préparation, élaboration » ;
- les connaissances décrites au VI des savoirs associés.

Mode d'évaluation

Pratique : à partir de matières premières mises à disposition et des consignes données, le candidat réalise des produits commercialisables. Il est évalué selon les critères suivants :

- l'organisation de son travail ;
- l'application des bonnes pratiques professionnelles ;
- le respect des règles d'hygiène ;
- le respect des règles courantes de sécurité ;
- la finition et la présentation.

Durée : 45 minutes.

Epreuve E 1 D

Commercialisation, vente (coefficient 2)

Finalités de l'épreuve

Vérifier l'aptitude du candidat à mettre en valeur les produits tripiers sur le lieu de vente et au cours d'un acte de vente.

Contenu de l'épreuve

L'épreuve porte en tout ou partie sur :

- les savoir-faire « commercialisation » ;
- les connaissances décrites aux VII et VIII des savoirs associés et à l'annexe II.

Mode d'évaluation

Pratique et orale : à partir d'une situation de vente réelle ou reconstituée (lieu de vente, produits, vitrine, client, etc.) et des consignes données, le candidat exécute les opérations de vente et répond aux questions de l'examineur.

Durée : 45 minutes.

Epreuve E 1 E

Hygiène et sécurité dans le travail (coefficient 1)

Finalités de l'épreuve

Vérifier que le candidat a acquis les connaissances de base en hygiène, sécurité et réglementation et qu'il est capable de les appliquer dans les différentes activités professionnelles.

Contenu de l'épreuve

L'épreuve porte en tout ou partie sur :

- les savoir-faire décrits en « achat », « réception », « stockage », « transformation », « préparation, élaboration », « commercialisation », « entretien des locaux et du matériel » et « transport » ;
- les connaissances décrites aux IV, V, VI, VIII.

Mode d'évaluation

Pratique : évaluation en situation au cours de toutes les épreuves pratiques.

Epreuve E 2

Epreuve théorique (coefficient 8)

Sous-épreuve E 2 A : technologie (coefficient 3)

Finalités

Vérifier l'acquisition de connaissances liées à l'approvisionnement, à la conservation et à la transformation, préparation, élaboration des produits tripiers.

Contenu

L'épreuve porte en tout ou partie sur :

- les savoir-faire décrits en « achat », « réception », « stockage », « préparation, élaboration », « préparation, cuisson », « transport », « entretien » ;
- les connaissances décrites aux chapitres II à VII des savoirs associés.

Sous-épreuve E 2 B : économie et vente (coefficient 3)

Finalités

Vérifier l'acquisition de connaissances liées aux activités du métier de tripier, à la connaissance des produits, à leur utilisation culinaire et à leur vente.

Contenu

L'épreuve porte en tout ou partie sur :

- les savoir-faire décrits en « achat », « commercialisation », « entretien » ;
- les connaissances décrites aux I, VII et VIII des savoirs associés.

Epreuve E 2

Sous-épreuve E 2 C : hygiène, sécurité, réglementation (coefficient 2)

Finalités

Vérifier l'acquisition de connaissances liées aux règles d'hygiène et de sécurité appliquées aux activités du métier de tripier.

Contenu

L'épreuve porte en tout ou partie sur :

- les savoir-faire décrits en « transport », « entretien » ;
- les connaissances décrites aux IX à XI des savoirs associés.

Mode d'évaluation

Ecrite : questionnaire.

Durée : 3 heures.

ANNEXE I
PRODUITS TRIPIERS

Boeuf :

- museau ;
- joue ;
- langue ;
- foie ;
- cœur ;
- rognons ;
- hampe ;
- onglet ;
- queue ;
- pieds ;
- panse ;
- feuillet ;
- bonnet ;
- caillette ;
- mamelle ou tétine.

Agneau :

- langue ;
- cervelle ;
- fressure ;
- mou ;
- foie ;
- cœur ;
- rognons ;
- ris ;
- rognons blancs ou animelles ;
- pansette ;
- pieds.

Veau :

- tête ;
- cervelle ;
- langue ;
- joue ;
- fressure ;
- mou ;
- foie ;
- cœur ;
- rognons ;
- ris ;
- pansette ;
- pieds.

Porc :

- museau ;
- langue ;
- tête ;
- cervelle ;
- oreille ;
- joue ;
- foie ;
- cœur ;
- rognons ;
- pieds.

Brochure n° 3102

Convention collective nationale
IDCC : 1747. – **ACTIVITÉS INDUSTRIELLES
DE BOULANGERIE ET PÂTISSERIE**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 24 AOÛT 2011
DE LA FGA CFDT À L'AVENANT « SALAIRES » N° 22 DU 20 AVRIL 2011

NOR : ASET1151239M
IDCC : 1747

Paris, le 24 août 2011.

*La FGA CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, à la direction des relations
du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Madame, Monsieur,

Nous vous prions de bien vouloir trouver ci-joints la copie des courriers d'adhésion, notifiés, en vertu des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs signataires de l'avenant n° 22 du 20 avril 2011 à l'accord collectif du 9 avril 1990 relatif aux salaires de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie pâtisserie.

Sont également joints les accusés de réception de la notification de ces courriers.

La version électronique de ces documents est adressée ce jour à vos services en application des dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail.

Dans l'attente de l'accusé de réception de ce dépôt,

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Le secrétaire fédéral.

Brochure n° 3133

Convention collective nationale

IDCC : 953. – CHARCUTERIE DE DÉTAIL

AVENANT N° 9 DU 16 SEPTEMBRE 2010

RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION

NOR : ASET1151222M

IDCC : 953

Les organisations professionnelles et syndicales soussignées ont convenu de modifier l'article 1^{er} de la convention collective de la charcuterie de détail afin de tenir compte de la nouvelle nomenclature des codes NAF établie par l'INSEE.

Article 1^{er}

*Modification de l'article 1^{er} de la convention collective nationale
de la charcuterie de détail réécrite relatif à son champ d'application*

Le premier paragraphe de l'article 1^{er} concernant le champ d'application de la convention collective de la charcuterie de détail est modifié comme suit :

« La présente convention règle sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM, les rapports entre employeurs et salariés travaillant dans les établissements appartenant à des entreprises adhérentes ou non aux syndicats qui relèvent de la confédération nationale des charcutiers, charcutiers-traiteurs et traiteurs dont l'activité économique principale est : charcuterie, charcuterie-traiteur, traiteur, y compris les non-sédentaires, activités référencées codes NAF 1013 B, 4722 Z, 5621 Z et 4781 Z.

Nul ne peut déroger à la présente convention sauf dispositions plus favorables au salarié. »

Le reste de l'article demeure inchangé.

Article 2

Date d'effet des modifications

Les présentes modifications sont applicables à la date de signature du présent avenant.

Article 3

Dépôt et demande d'extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants 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 L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 16 septembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNCT.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FNAF CGT.

Brochure n° 3044

Convention collective nationale
IDCC : 573. – **COMMERCE DE GROS**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 6 JANVIER 2011
DE LA CFE-CGC BTP À L'ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 1994 RELATIF À L'OPCA
NOR : ASET1151236M

Paris, le 6 janvier 2011.

Le syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes et connexes section professionnelle SICMA, 15, rue de Londres, 75009 Paris, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

Nous vous informons de l'adhésion de notre organisation syndicale CFE-CGC BTP, section professionnelle SICMA, aux accords suivants :

- accord constitutif d'Intergros, du 14 décembre 1994 ;
- avenant 1 du 9 mars 2006 à l'accord du 14 décembre 1994.

Nous notifions parallèlement cette adhésion aux parties signataires et aux organisations ayant adhéré à ces accords.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

Brochure n° 3044

Convention collective nationale
IDCC : 573. – **COMMERCE DE GROS**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 6 JANVIER 2011
DE LA CFE-CGC BTP À L'AVENANT N° 1 DU 9 MARS 2006
À L'ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 1994 RELATIF À L'OPCA
NOR : ASET1151237M

Paris, le 6 janvier 2011.

Le syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes et connexes, section professionnelle SICMA, 15, rue de Londres, 75009 Paris à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

Nous vous informons de l'adhésion de notre organisation syndicale CFE-CGC-BTP, section professionnelle SICMA, aux accords suivants :

- accord constitutif d'Intergros, du 14 décembre 1994 ;
- avenant 1 du 9 mars 2006 à l'accord du 14 décembre 1994.

Nous notifions parallèlement cette adhésion aux parties signataires et aux organisations ayant adhéré à ces accords.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

Brochure n° 3156

Convention collective nationale
IDCC : 2149. – ACTIVITÉS DU DÉCHET

AVENANT N° 36 DU 30 JUIN 2011
RELATIF À LA DÉSIGNATION D'UN OPCA

NOR : ASET1151206M
IDCC : 2149

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux prennent acte des dispositions de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ainsi que des dispositions réglementaires relatives aux OPCA, et en particulier le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010.

Ils procèdent par le présent avenant à la désignation de l'OPCA de branche et adaptent en conséquence les dispositions conventionnelles du titre IV de la convention collective nationale des activités du déchet et de son annexe VI.

Article 1^{er}

Modification de l'annexe VI

1.1. Modification du préambule

Le texte du préambule est désormais rédigé comme suit :

« Les partenaires sociaux prennent acte des dispositions légales issues de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 ainsi que des dispositions réglementaires issues notamment du décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 et désignent OPCALIA comme organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche des activités du déchet.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'OPCA ainsi désigné est agréé pour assurer la collecte et la gestion des contributions au titre de la professionnalisation et du plan de formation des entreprises :

- de moins de 10 salariés ;
- de 10 à moins de 50 salariés ;
- de 50 salariés et plus.

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de développer la formation professionnelle dans la branche.

Il est décidé ce qui suit : »

1.2. Modification des articles 1^{er}, 3 à 6 de l'annexe VI à la convention collective

Les mots : « OPCIB » sont remplacés par les mots : « OPCALIA ».

1.3. Modification de l'article 6 de l'annexe VI « Durée et dénonciation »

Au second alinéa de l'article 5 de l'annexe VI, les mots « L. 132-8 du code du travail » sont remplacés par les mots : « L. 2261-9 du code du travail ».

1.4. Modification de l'article 7 de l'annexe VI « Dépôt et publicité »

Les mots : « L. 132-10 du code du travail » sont remplacés par les mots : « D. 2231-2 du code du travail ».

Article 2

Modification des dispositions conventionnelles du titre IV de la convention collective nationale des activités du déchet

2.1. Modification de l'article 4.4.3

Au dernier alinéa de l'article 4.4.3 du titre IV de la convention collective, les mots « conformément à l'acte constitutif de l'OPCIB » sont modifiés par les mots : « conformément à l'acte constitutif d'OPCALIA et aux décisions prises par son conseil d'administration ».

2.2. Modification de l'article 4.5.2.4

Au 1^{er} alinéa de l'article 4.5.2.4 du titre IV de la convention collective, les mots « conformément à l'acte constitutif de l'OPCIB » sont modifiés par les mots : « conformément à l'acte constitutif d'OPCALIA et aux décisions prises par son conseil d'administration ».

Article 3

Révision des dispositions du titre IV et de l'annexe VI de la convention collective

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer au cours du second semestre 2011 afin de réviser, si nécessaire et au vu de l'accord collectif qui sera signé entre les partenaires sociaux interprofessionnels au vu de l'agrément d'OPCALIA, les dispositions du titre IV et de l'annexe VI de la convention collective nationale des activités du déchet.

La négociation devra se terminer au plus tard le 15 janvier 2012.

Article 4

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter de la date du dépôt de l'accord aux services centraux du ministère du travail.

Article 5

Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 30 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNAD.

Syndicats de salariés :

FNCR ;

FGTE CFDT ;

FETS FO ;

FNST CGT ;

FNT CFE-CGC.

Brochure n° 3123

Convention collective nationale

IDCC : 3032. – **ESTHÉTIQUE, COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE
ET DE LA PARFUMERIE**

AVENANT N° 1 DU 28 JUIN 2011

À L'ACCORD DU 28 JANVIER 2010 RELATIF À LA DURÉE DU TRAVAIL

NOR : ASET1151226M
IDCC : 3032

Entre :

La CNAIB ;

La FIEPPEC ;

L'UNIB,

D'une part, et

La CFDT ;

La CSFV CFTC

La CGT-FO esthétique,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux conviennent de compléter l'article 3 de l'accord du 28 janvier 2010, relatif à la durée du travail.

Le texte de l'article 3 sur le travail intermittent devient le suivant :

« Conformément à l'article L. 3123-31 du code du travail, des contrats de travail intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents, définis par la convention, qui par nature comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Les salariés en contrat de travail intermittent bénéficient, conformément à l'article L. 3123-36 du code du travail, des droits reconnus aux salariés à temps complet.

Définition des emplois intermittents :

Les emplois intermittents, définis par la convention, qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées visent les emplois relatifs à des activités pédagogiques et sont les suivants :

Surveillant(e)

Personnel capable d'effectuer des tâches simples ne nécessitant aucune qualification professionnelle et réalisées selon des consignes précises.

Enseignant(e) en travaux pratiques et activités professionnelles (à titre d'exemple les techniques esthétiques, la vente, la communication, la technologie, le cadre organisationnel...)

Personnel autorisé par l'éducation nationale à exercer des fonctions d'enseignement nécessitant des connaissances pratiques et/ou manuelles acquises par la formation technique et professionnelle et/ou par l'expérience professionnelle. Ces fonctions correspondent à l'animation, à la transmission de la technicité et du savoir-faire professionnel. Elles correspondent également à la réalisation de l'ensemble des tâches pédagogiques connexes aux fonctions d'enseignement : la programmation et la préparation de cours, la correction de copies et de façon générale la correction des travaux des élèves, la rédaction de documents pédagogiques, la participation aux conseils de classe et aux réunions pédagogiques. La participation aux jurys d'examen et aux corrections d'examen fait également partie de sa mission. Enfin, dans le cadre de ses fonctions l'enseignant(e) peut être sollicité pour contacter le milieu professionnel (mise en place de stages, suivi des périodes de formation des élèves en milieu professionnel), pour participer à la gestion des stocks de fournitures et matériels professionnels (y compris la maintenance).

Enseignant(e) en cours magistraux (à titre d'exemple français, mathématiques, biologie, gestion commerciale, gestion comptable...)

Personnel autorisé par l'éducation nationale à exercer des fonctions d'enseignement nécessitant une érudition reconnue et des connaissances acquises par la voie de l'enseignement supérieur et au minimum titulaire d'une licence. Ces fonctions correspondent à l'animation, à la transmission de connaissances ou de méthodes de raisonnement dans un domaine ou une discipline scolaire. Elles correspondent également à la réalisation de l'ensemble des tâches pédagogiques connexes aux fonctions d'enseignement : la programmation et la préparation de cours, la correction de copies et de façon générale la correction des travaux des élèves, la rédaction de documents pédagogiques, la participation aux conseils de classe et aux réunions pédagogiques. La participation aux jurys d'examen et aux corrections d'examen fait également partie de sa mission.

Ces contrats peuvent être conclus à temps partiel ou à temps complet.

1. Contrat de travail

Le contrat de travail intermittent devra être établi dans les conditions de l'article L. 3123-33 du code du travail. C'est un contrat de travail à durée indéterminée.

Ce contrat est écrit.

Il doit mentionner obligatoirement les clauses suivantes :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- les périodes de travail ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Il doit mentionner également l'ensemble des clauses prévues conventionnellement ou légalement pour les contrats de travail à durée indéterminée classiques.

2. Rémunération

La rémunération versée mensuellement aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est indépendante de l'horaire réel ou calculée chaque mois selon le temps de travail effectué.

Dans la première hypothèse, le salarié reçoit chaque mois 1/12 de sa rémunération annuelle brute correspondante à sa classification et à la durée du travail de son travail sur l'année.

3. Ancienneté

Les périodes non travaillées du fait de l'intermittence sont prises en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

4. Heures complémentaires

Des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée contractuelle prévue dans la limite du tiers de la durée minimale annuelle fixée dans le contrat de travail, sauf accord du salarié pour dépasser cette limite.

En cas de parution du décret relatif au travail intermittent et concernant le secteur, les partenaires sociaux s'engagent à se rencontrer dans les meilleurs délais. »

Dépôt. – Extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services de la direction générale du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires. Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Révision et dénonciation

Les dispositions de révision (art. L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (L. 2261-9 et suivants) sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 28 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3249

Convention collective nationale

IDCC : 1516. – ORGANISMES DE FORMATION

AVENANT N° 11 DU 11 DÉCEMBRE 2009

RELATIF AU PARITARISME ET AUX COMMISSIONS PARITAIRES

NOR : ASET1151227M

IDCC : 1516

Article 1^{er}

L'article 18 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 18

Commissions paritaires nationales des organismes de formation

Plusieurs commissions paritaires nationales relèvent de la convention collective nationale de la branche des organismes de formation (CCNOF) : la commission mixte paritaire (CMP), la commission paritaire nationale de la prévoyance (CPNP), la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEF) et la commission paritaire nationale (CPN).

18.1. Fonds du paritarisme

Il est institué un fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme destiné à financer notamment :

- les remboursements de frais (déplacement...) et indemnisation des pertes des salaires des représentants composant les délégations des salariés et des employeurs appelées à participer aux travaux et réunions des commissions paritaires de la branche fixées à l'article 18 ainsi qu'aux groupes de travail décidés par chacune de ces commissions ;
- le remboursement aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs de la branche des frais engagés pour la préparation des réunions, le suivi des travaux et la mise en œuvre des textes conventionnels (diffusion, information...) ;
- la mise en œuvre d'études, d'enquêtes et d'observatoires décidée par les partenaires sociaux de la branche ;
- l'intégralité des missions dévolues aux commissions paritaires, notamment la CPN et la CPNEF.

Pour assurer la gestion de ce fonds, les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés ont créé une association de gestion (association pour la collecte et la gestion des fonds de la branche formation). Ses statuts définissent les modalités de prise en compte des dépenses et fixent les modalités de gestion des fonds collectés notamment en son article 3.

18.1.1. Financement du fonds

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective des Organismes de formation.

18.1.2. Montant de la cotisation

La cotisation est fixée à 0,05 % de la masse salariale brute de l'effectif salarié de chaque organisme et appelée dès le premier centième d'euro.

18.1.3. Collecte de la cotisation

La commission paritaire nationale de la branche (CPN), au travers de son association de gestion, collectera la cotisation ou désignera la ou les institutions paritaires ou associatives en charge de la collecte de la cotisation définie à l'article 18.1.2 et conventionnera avec celles-ci.

18.2. Commission paritaire nationale des organismes de formation (CPN)

18.2.1. Composition de la commission paritaire nationale (CPN)

La commission paritaire nationale instituée par la présente convention est ainsi composée :

- deux représentants pour chacune des organisations syndicales signataires ;
- un nombre de représentants des employeurs égal au nombre total des représentants des organisations syndicales.

La commission se réunira au moins une fois par quadrimestre. Une ou plusieurs réunions extraordinaires pourront avoir lieu à la demande d'une des parties signataires, dans des conditions d'urgence définies par le règlement intérieur de la commission.

Les organisations patronales signataires assureront le secrétariat.

La présidence de la commission sera assurée à tour de rôle par un représentant des employeurs et un représentant des organisations syndicales de salariés désigné par chaque collège tous les deux ans. Simultanément, un vice-président sera désigné dans les mêmes conditions.

18.2.2. Missions de la commission paritaire nationale (CPN)

La commission aura pour mission :

- d'assurer la mise en œuvre harmonieuse de la convention collective.

La commission paritaire sera compétente dans le cas où, à titre exceptionnel, des organismes qui se trouveraient confrontés à l'impossibilité de mettre en œuvre le dispositif retenu pour les formateurs des catégories D et E en matière de durée du travail, demanderaient une dérogation leur permettant d'adapter à leur situation le dispositif existant.

Elle est également compétente pour traiter tout litige né de l'application de l'article 6 de la convention collective nationale des organismes de formation.

La demande sera faite auprès de la commission nationale paritaire par un document explicitant les raisons argumentées conduisant à la demande et l'avis des représentants du personnel de l'organisme s'il y a lieu.

La commission paritaire nationale se réunira en urgence dans un délai maximum de 3 semaines après la saisine. Si elle ne peut statuer lors de sa réunion, elle pourra désigner un ou deux rapporteurs. Elle statuera au vu des éléments contenus dans le rapport dans un délai maximum d'un mois après sa première réunion.

La décision sera prise à la majorité des membres présents ou représentés de la commission nationale paritaire ;

- d'interpréter la présente convention ;
- de concilier les différends collectifs et les litiges ;

Les différends collectifs de travail qui n'auront pu être réglés au sein de l'organisme seront soumis par la partie la plus diligente à la commission paritaire nationale.

Elle pourra être saisie également des conflits individuels par la partie la plus diligente. Le président de la commission ne convoquera pas cette dernière si l'autre partie a signifié son refus de la procédure.

La commission pourra notamment être saisie des litiges susceptibles de naître du fait de l'utilisation de contrats à durée déterminée conclus en application de l'article 5.4 de la présente convention.

Article 18.3

Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEF)

Article 18.3.1

Composition et fonctionnement de la CPNEF

La CPNEF est composée de la façon suivante :

- 2 représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives ;
- un nombre égal de représentants des employeurs.

Ces représentants sont désignés par les organisations représentatives de la branche, qui disposent à tout moment des mandats ainsi confiés.

La présidence et la vice-présidence de la CPNEF changent de collège tous les 2 ans.

La CPNEF se réunira au moins une fois par quadrimestre sur convocation écrite de son Président.

Les décisions de la CPNEF sont prises en séance plénière à la majorité des membres présents ou représentés.

Les parties signataires laissent à leurs représentants au sein de cette commission le soin de déterminer les modalités de son fonctionnement, éventuellement définies dans un règlement intérieur, et notamment la constitution de son bureau.

Dans le cadre de ses missions telles que définies par les textes en matière d'emploi, de formation ou de qualification professionnelle, les décisions de la CPNEF sont souveraines.

Toutefois, dès lors qu'une décision de la CPNEF implique une modification des dispositions conventionnelles en vigueur dans la branche, elle est soumise à l'approbation de la commission mixte.

Article 18.3.2

Missions de la CPNEF

En matière d'emploi

La CPNEF aura notamment pour mission :

- de permettre l'information réciproque des organisations représentatives sur la situation de l'emploi et de son évolution dans la profession ;
- d'examiner la situation de l'emploi : son évolution, sa stabilité et sa pérennité en termes quantitatifs et qualitatifs en lien avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ;
- de mettre en place les dispositifs particuliers en faveur des salariés en deuxième partie de carrière (plus de 45 ans ou 20 ans d'ancienneté) et en faveur des publics en situation de précarité.

En matière de formation professionnelle

La CPNEF a pour mission de définir et de promouvoir la politique de formation professionnelle de la branche en favorisant un meilleur accès aux diverses actions de formation professionnelle.

La CPNEF détermine les procédures et processus d'accès à la VAE dans la branche.

La CPNEF organise paritairement les rapports de la branche avec les OPCA.

Elle établit les principes et les règles visant à l'égalité homme-femme dans l'accès à la formation professionnelle.

Elle est associée à la mise en œuvre et au suivi d'engagement de développement de la formation (EDEC), conclu entre les Pouvoirs Publics et la profession.

La CPNEF peut prendre l'initiative d'engager toute étude relative à la formation ou la qualification professionnelle, en partenariat ou non avec la puissance publique.

La CPNEF définit les priorités et les orientations en matière de formation professionnelle, notamment dans le cadre du droit individuel à la formation, du contrat ou de la période de professionnalisation et de l'intégration des salariés en situation de précarité, de la formation des tuteurs et des salariés en deuxième partie de carrière (plus de 45 ans ou 20 ans d'ancienneté).

Les partenaires sociaux de la CPNEF décident de mettre en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Un comité paritaire issu de la CPNEF ou la CPNEF elle-même assurera le pilotage de l'observatoire.

La CPNEF crée, valide et délivre les certificats de qualification professionnelle de branche (CQP) et a une mission d'information et de communication à leur sujet. A ce titre, les référentiels feront l'objet d'une diffusion dans la branche.

En matière de professionnalisation :

Concernant le contrat de professionnalisation

La CPNEF pourra définir la nature des qualifications et les publics spécifiques pour lesquels la durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois.

Concernant les périodes de professionnalisation :

La CPNEF détermine les objectifs de l'action de formation mise en œuvre pour les publics bénéficiaires d'une période de professionnalisation.

Elle détermine la liste des publics bénéficiaires prioritaires compte tenu des qualifications professionnelles accessibles au titre de la période de professionnalisation. Elle peut également définir les modalités de mise en œuvre des actions de formation effectuées lors de la période de professionnalisation.

En matière d'analyse prospective des emplois et de gestion des qualifications professionnelles et des compétences

La CPNEF pilote la mise en place de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la profession, en lien avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

En fonction de ces évolutions, la CPNEF pourra faire toutes propositions utiles relatives à l'adaptation ou la révision de la grille des qualifications, en accord avec la commission mixte de la branche.

Article 18.3.3

Missions complémentaires de la CPNEF

La CPNEF aura également pour mission de :

Prendre connaissance de tous projets ou décisions de licenciement collectif pour raisons économiques de plus de 9 salariés sur une période de 30 jours, ou de licenciements touchant cinquante pour cent de l'effectif d'une entreprise, dès lors que le nombre de salariés licenciés n'est pas inférieur à 5 sur une même période de 30 jours.

Dans les organismes ayant des instances de représentation du personnel, les licenciements économiques s'inscriront dans les procédures prévues par la loi et l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi. La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle interviendra donc dans ce contexte.

Dans les organismes n'ayant pas de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle sera saisie des projets de licenciements susvisés (plus de 9 salariés ou 50 % de l'effectif, avec un minimum de cinq salariés sur une même période de 30 jours).

Sa saisine obligatoire sera préalable, la commission paritaire pour l'emploi et la formation professionnelle devant se réunir dans un délai de 8 jours pour procéder à un examen de la situation de l'emploi et, le cas échéant, faire des propositions.

L'organisme concerné ne pourra entamer sa procédure qu'à la suite de cette réunion, sauf dans les situations consécutives à une décision de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire.

Article 18.4

Affichage

Un affichage devra préciser, dans chaque organisme ou établissement d'organisme, l'existence de la commission paritaire nationale (CPN), les organisations qui en font partie et leurs coordonnées, ainsi que l'adresse du secrétariat. Le texte de cet affichage sera établi par la commission paritaire. »

Article 2

Date d'effet de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature.

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

Fait à Paris, le 11 décembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFP.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Brochure n° 3233

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 6 MAI 2011

RELATIF À LA COMMISSION DE VALIDATION DES ACCORDS D'ENTREPRISE

NOR : ASET1151213M

IDCC : 1405

PRÉAMBULE

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

1. Thèmes de négociation

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

2. Validation des accords

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

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

3. Fonctionnement de la commission paritaire nationale de validation

Rôle

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

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

Composition

La CPNV est composée de la manière suivante :

- pour le collège salarié : 1 titulaire et 1 suppléant par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- pour le collège patronal : il sera représenté par un nombre égal de représentants.

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

Les frais de déplacement pour assister à ces réunions sont régis par l'article 7 de la convention collective nationale.

La présence des 3/5 des membres dans chaque collège est requise pour la validité des délibérations.

Réunion de la CPNV

La commission se réunit au plus tard dans les 2 mois qui suivent la saisine par l'entreprise, sur convocation adressée par le secrétariat au plus tard 15 jours avant la réunion avec l'ensemble des dossiers. Durant ces 2 mois, les organisations patronales et syndicales de salariés peuvent demander les informations complémentaires nécessaires. Il est précisé que ces délais commencent à courir dès réception du dossier complet.

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

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

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

4. Procédure de validation des accords

Saisine de la commission paritaire nationale de validation

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

Envoi par lettre recommandée avec accusé de réception et par courriel d'une demande de validation de l'accord d'entreprise signé.

La demande devra être accompagnée des 5 documents suivants :

L'accord signé faisant l'objet de la demande de validation avec les coordonnées des signataires de ce dernier,

Une fiche de présentation de l'entreprise (copie du Kbis, effectifs),

Une copie de l'information préalable prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à chacune des fédérations des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche sur sa décision d'engager des négociations collectives,

Une copie des procès-verbaux des dernières élections professionnelles (CE, DP, DUP),

Une copie des accords d'entreprises cités dans l'accord soumis à la validation.

Décision de la commission paritaire nationale de validation

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

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

La commission examine si les conditions ainsi rappelées sont respectées.

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

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

Les avis rendus par la commission de validation de branche de la convention collective nationale, N° 3233, des expéditeurs, exportateurs de fruit et légumes, ne sauraient préjuger de l'interprétation qui en serait faite par les tribunaux et ne peut engager la responsabilité de la commission et de ses membres.

5. Notification de la décision de la CPNV

La décision de la CPNV est notifiée dans un délai de 15 jours suivant le prononcé de la décision à l'auteur de la saisine qui se charge d'informer les parties signataires de l'accord.

6. Secrétariat de la commission paritaire nationale de validation

Le secrétariat est assuré par l'ANEEFEL, 60, rue du Faubourg-Poissonnière, 75010 Paris, qui sera chargée de l'organisation de la commission, de la réception et de la constitution des dossiers.

7. Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 6 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

ANEEFEL ;
SFPAE.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
FNAA CGC.

Brochure n° 3288

Convention collective nationale
IDCC : 1944. – PERSONNEL NAVIGANT TECHNIQUE
DES EXPLOITANTS D'HÉLICOPTÈRES

AVENANT N° 15 DU 20 JUILLET 2011
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1^{ER} JUILLET 2011

NOR : ASET1151228M
IDCC : 1944

Article 1^{er}

Objet et date d'application

Le présent avenant porte sur la mise à jour à compter du 1^{er} juillet 2011 de la grille des salaires de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères.

Article 2

Salaires

Les parties sont convenues de fixer les valeurs figurant à l'article 14.B de l'annexe I de la convention collective nationale, comme indiqué ci-après.

(En euros.)

FONCTION EXERCÉE DANS L'ENTREPRISE	PPH CPL(H)	PPH IFR CPL(H) IR	PLH ATPL(H)
Salaire de base sans ancienneté	2 858	3 486	4 458
Salaire de base avec application de la clause d'ancienneté définie dans la convention			
2 ans	2 915	3 556	4 547
3 ans	2 944	3 591	4 592
4 ans	2 972	3 625	4 636
5 ans	3 001	3 660	4 681
6 ans	3 029	3 695	4 725
7 ans	3 058	3 730	4 770
8 ans	3 086	3 765	4 815
9 ans	3 115	3 800	4 859
10 ans	3 144	3 834	4 904
11 ans	3 172	3 869	4 948
12 ans	3 201	3 904	4 993
13 ans	3 229	3 939	5 037

FONCTION EXERCÉE DANS L'ENTREPRISE	PPH CPL(H)	PPH IFR CPL(H) IR	PLH ATPL(H)
14 ans	3 258	3 974	5 082
15 ans	3 287	4 009	5 127

(En euros.)

PILOTES AGRICOLES	
Pour 330 heures de vol par an	2 253
Prime horaire de vol entre 330 et 500 heures de vol	57

Abattement de 20 % et d'une durée maximale de 18 mois pour les pilotes ayant moins de 1 200 heures de vol (dont 50 % faites sur hélicoptère).

Article 3

Primes résultant de l'annexe II

Il résulte de l'application de l'annexe II du 18 juillet 2003 à la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères, étendue par l'arrêté du 26 décembre 2003, que les aspects de la rémunération mentionnés à l'article 14 de cette annexe sont modifiés comme suit :

« Une prime brute mensuelle (au prorata de la période d'emploi correspondant aux activités) en contrepartie des spécificités et contraintes qui résultent de cette annexe II, notamment les services de nuit, est établie :

- dans le cas des activités définies à l'article 3.1 et 3.2 de l'annexe II, à un montant mensuel de 414,79 € ;
- dans le cas des activités définies à l'article 3.3 de l'annexe II, à un montant mensuel de 456,26 €. »

Article 4

Clause de revoyure

Les parties conviennent de se réunir en décembre 2011 pour étudier l'opportunité de compléter le présent avenant, au regard de l'évolution du pouvoir d'achat sur l'année 2011.

Article 5

Négociations salariales 2012

Conformément à l'avenant 14 à la convention collective nationale personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères, signé le 23 mars 2011, la première réunion de négociation salariale 2012 se tiendra avant le 31 janvier 2012.

Lors de cette réunion, les participants conviendront d'un calendrier de négociation salariale et mettront tout en œuvre afin d'aboutir à la conclusion d'un avenant salarial avant la fin du premier trimestre 2012.

Article 6

Durée. – Révision. – Dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque signataire peut en demander la révision, conformément aux dispositions du code du travail, ou peut le dénoncer dans les conditions et délais prévus au code du travail.

Article 7

Organisation du droit d'opposition

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent avenant disposent d'un délai de 15 jours pour exercer leur droit d'opposition dans les conditions prévues par la législation et la jurisprudence, à compter de la notification de l'avenant conformément aux dispositions du code du travail.

Article 8

Formalité de dépôt et d'extension

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées au dit code.

Fait à Paris, le 20 juillet 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNEH.

Syndicats de salariés :

FNST CGT ;

SNPNAC.

Brochure n° 3288

Convention collective nationale
IDCC : 1944. – PERSONNEL NAVIGANT TECHNIQUE
DES EXPLOITANTS D'HÉLICOPTÈRES

ADHÉSION PAR LETTRE DU 22 JUILLET 2011
DU SNPL ALPA À LA CONVENTION

NOR : ASET1151240M
IDCC : 1944

Roissy, le 22 juillet 2011.

Le SNPL ALPA, 5, rue de La Haye, BP 19955, 95733 Roissy Charles-de-Gaulle Cedex, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citröen, 75739 Paris Cedex 15.

Monsieur le président,

Notre organisation syndicale a pris connaissance de l'avenant 15 à la convention collective du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères portant sur les salaires au 1^{er} juillet 2011.

Nous vous précisons qu'en application des articles L. 2261-3 et suivants du code du travail, notre organisation professionnelle adhère à l'accord précité, à compter de la réception de ce courrier par l'ensemble des signataires de l'accord.

Cette déclaration d'adhésion est déposée en application de l'article D. 2231-8 du code du travail au service dépositaire de l'accord cité.

Nous vous prions de croire, Monsieur le président, en l'assurance de nos salutations distinguées.

Le président.

Convention collective départementale
IDCC : 827. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Ardennes)
(8 janvier 1976)

(Etendue par arrêté du 3 avril 1978,
Journal officiel du 6 août 1978)

ACCORD DU 11 JUILLET 2011
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1^{ER} JANVIER 2011
ET AU 1^{ER} JANVIER 2012

NOR : ASET1151238M
IDCC : 827

Entre :

L'UIMM Ardennes,

D'une part, et

La CFTC ;

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Des rémunérations annuelles garanties telles que définies dans les articles de 2 à 7 ci-après, sont fixées pour l'année 2011 pour tout salarié travaillant normalement suivant le barème annexé au présent avenant, établi sur la base de l'horaire légal soit 151,67 heures mensuelles sur 12 mois.

Les rémunérations annuelles garanties arrêtées par le présent accord ne pourront être inférieures au total du Smic de l'année.

Article 2

Pour vérifier si un salarié a effectivement bénéficié de la rémunération annuelle à laquelle il a droit en fonction de sa classification habituelle, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires qu'il a pu percevoir en 2011, quelles qu'en soient la nature et la périodicité et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté ;
- de l'ensemble des éléments légaux, réglementaires et contractuels de la rémunération afférente aux heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire légal ou considéré comme tel par accord d'entreprise ;

- des majorations pour heures de nuit prévues à l'article 23 de la convention collective ;
- de la prime de vacances telle que définie à l'article 35 de la convention collective.

En vertu du principe précédent, sont notamment exclues :

- les sommes constituant un remboursement de frais et ne supportant pas les cotisations de sécurité sociale ;
- les participations découlant de la législation sur l'intéressement.

Article 3

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant l'année (maladie, maternité, accident, congé sans solde, mise à pied, etc.) il y aura lieu d'ajouter à ces salaires bruts tels que définis à l'article 2, la rémunération brute fictive base 151,67 heures correspondant à ces absences et d'exclure toutes les sommes éventuellement versées par l'employeur pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles indemnités de maladie, maternité, chômage partiel, etc.

Article 4

Au cas où la vérification telle que définie aux articles 2 et 3 fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération qui lui est garantie, l'employeur devra verser un complément à due concurrence au plus tard lors de la paie de janvier 2012.

Article. 5

Pour le salarié embauché en cours d'année ou travaillant à temps partiel, le présent avenant s'appliquera au prorata de sa présence dans l'entreprise.

Article 6

Il est recommandé aux entreprises de vérifier en cours d'année si l'application des rémunérations annuelles garanties ne les amène pas à devoir verser des compléments importants de salaires à certains de leurs salariés et à prendre les mesures nécessaires pour que celles-ci, si besoin est, soient étalées durant l'année en cours.

Article 7

Les rémunérations annuelles garanties arrêtées par le présent accord n'ont aucune incidence sur le montant des rémunérations minimales hiérarchiques telles que définies ci-après et des primes d'ancienneté pouvant en découler. Le présent accord ne remettra pas en cause les avantages pouvant exister dans les entreprises et ne pourra être l'objet de baisses des rémunérations mensuelles telles qu'actuellement pratiquées.

Article 8

Les rémunérations minimales hiérarchiques fixées à l'article 9 du présent accord s'appliquent aux ouvriers – administratifs – techniciens et agents de maîtrise occupant les fonctions définies par l'accord national « Classifications » du 21 juillet 1975 et employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du 8 janvier 1976.

Article 9

Les rémunérations minimales hiérarchiques ont pour fonction principale de déterminer les bases sur lesquelles doivent être calculées les primes d'ancienneté.

La valeur du point servant à leurs déterminations est fixée à 4,66 €. Cette valeur du point sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2012.

Article 10

Les rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles des agents de maîtrise d'atelier calculées par référence à la valeur de point définie à l'article 9 seront majorées de 7 % conformément à l'accord national du 4 juillet 1980.

Article 11

Les rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles des ouvriers calculées par référence à la valeur de point définie à l'article 9 ci-dessus seront majorées de 5 % conformément à l'accord national du 4 juillet 1980.

Article 12

La prime de vacances figurant à l'article 35 de la convention collective du 8 janvier 1976 sera décomptée sur la base de 20,66 € par jour de congé principal, soit 620 € pour 30 jours de congés principaux.

Article 13

Les parties signataires conviennent de se rencontrer avant la fin du 1^{er} semestre 2012 pour examiner ensemble les conséquences et l'application de cet accord ainsi que pour ouvrir les négociations de l'année 2012.

Article 14

Après signature du présent accord et notification aux organisations syndicales. Les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires auprès des pouvoirs publics, de façon conjointe ou unilatérale, afin d'obtenir l'extension de son application.

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Charleville-Mézières, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Charleville-Mézières, le 11 juillet 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations annuelles garanties à compter du 1^{er} janvier 2011

Base : horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
V	3	395	29 433
	3	365	27 383
	2	335	25 277
	1	305	22 942
IV	3	285	20 951
	2	270	19 640
	1	255	18 557
III	3	240	17 535
	2	225	17 020
	1	215	16 870
II	3	190	16 820
	2	180	16 770
	1	170	16 720
I	3	155	16 670
	2	145	16 630
	1	140	16 600

Barème des rémunérations mensuelles minimales hiérarchiques à compter du 1^{er} janvier 2012

Valeur du point : 4,66 €.

Base : horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	BARÈME GÉNÉRAL (adm. et techn.)	OUVRIERS (+ 5 %)	AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier (+ 7 %)
V	3	395	1 841		1 970
	3	365	1 701		1 820
	2	335	1 561		1 670
	1	305	1 421		1 521
IV	3	285	1 328	1 395	1 421
	2	270	1 258	1 321	
	1	255	1 188	1 248	1 271

NIV.	ÉCH.	COEF.	BARÈME GÉNÉRAL (adm. et techn.)	OUVRIERS (+ 5 %)	AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier (+ 7 %)
III	3	240	1 118	1 174	1 197
	2	225	1 049		
	1	215	1 002	1 052	1 072
II	3	190	885	930	
	2	180	839		
	1	170	792	832	
I	3	155	722	758	
	2	145	676	709	
	1	140	652	685	

Convention collective

**IDCC : 1564. – INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE
(Saône-et-Loire)
(23 octobre 1989)**

(Etendue par arrêté du 30 juillet 1990,
Journal officiel du 4 août 1990)

**AVENANT DU 21 JUIN 2011
RELATIF À LA MENSUALISATION**

NOR : ASET1151216M
IDCC : 1564

Entre :
L'UIMM de Saône-et-Loire,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La FCM FO ;

La CFE-CGC ;

La CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il est rappelé au préalable, qu'un avenant à l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation conclu le 21 juin 2010 a modifié les dispositions nationales sur la période d'essai, l'indemnité de licenciement, la rupture conventionnelle, les départs et mises à la retraite.

Aussi il a été convenu de mettre en conformité l'avenant « Mensuels » de la Convention Collective des Industries de la Métallurgie de Saône et Loire avec ces nouvelles dispositions nationales.

Article 1^{er}

L'article 3 relatif à la période d'essai est annulé et remplacé par les dispositions 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 trois mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau 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 six 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 :

- trois 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 ;
- quatre 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 ;
- cinq 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 une semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins deux 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 huit jours. »

Article 2

L'article 35 relatif à l'indemnité de licenciement est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous :

« Article 35

Indemnités 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 en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 an < 2 ans	0,4
≥ 2 ans < 3 ans	0,6
≥ 3 ans < 4 ans	0,8
≥ 4 ans < 5 ans	1,0
≥ 5 ans < 6 ans	1,2
≥ 6 ans < 7 ans	1,4
≥ 7 ans < 8 ans	1,6
≥ 8 ans < 9 ans	1,8
≥ 9 ans < 10 ans	2,0
≥ 10 ans < 11 ans	2,2
≥ 11 ans < 12 ans	2,7
≥ 12 ans < 13 ans	3,0
≥ 13 ans < 14 ans	3,4
≥ 14 ans < 15 ans	3,7
≥ 15 ans < 16 ans	4,0
≥ 16 ans < 17 ans	4,4
≥ 17 ans < 18 ans	4,7
≥ 18 ans < 19 ans	5,0
≥ 19 ans < 20 ans	5,4
≥ 20 ans < 21 ans	5,7

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 21 ans < 22 ans	6,0
≥ 22 ans < 23 ans	6,4
≥ 23 ans < 24 ans	6,7
≥ 24 ans < 25 ans	7,0
≥ 25 ans < 26 ans	7,4
≥ 26 ans < 27 ans	7,7
≥ 27 ans < 28 ans	8,0
≥ 28 ans < 29 ans	8,4
≥ 29 ans < 30 ans	8,7
≥ 30 ans < 31 ans	9,0
≥ 31 ans < 32 ans	9,4
≥ 32 ans < 33 ans	9,7
≥ 33 ans < 34 ans	10,0
≥ 34 ans < 35 ans	10,4
≥ 35 ans < 36 ans	10,7
≥ 36 ans < 37 ans	11,0
≥ 37 ans < 38 ans	11,4
≥ 38 ans < 39 ans	11,7
≥ 39 ans < 40 ans	12,0
≥ 40 ans < 41 ans	12,4
≥ 41 ans < 42 ans	12,7
≥ 42 ans < 43 ans	13,0
≥ 43 ans < 44 ans	13,4
≥ 44 ans < 45 ans	13,7
≥ 45 ans < 46 ans	14,0
≥ 46 ans < 47 ans	14,4
≥ 47 ans < 48 ans	14,7
≥ 48 ans < 49 ans	15,0
≥ 49 ans < 50 ans	15,4
≥ 50 ans < 51 ans	15,7
≥ 51 ans < 52 ans	16,0
≥ 52 ans < 53 ans	16,4
≥ 53 ans < 54 ans	16,7
≥ 54 ans < 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 7, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à un 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 7, 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 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.

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 douze 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 douze 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

Après l'article 35 relatif à l'indemnité de licenciement, il est créé un article 35 *bis* ainsi rédigé :

« Article 35 *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^{er}, du code du travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 35. Elle 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.

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

L'article 36 relatif à la retraite est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous :

« Article 36

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 7, 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

Après l'article 36 relatif au départ volontaire à la retraite, il est créé un article 36 *bis* ainsi rédigé :

« Article 36 *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 7, 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 3 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^{er} 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 4 *ter* de l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation tel que modifié par l'article 2 de l'avenant du 21 juin 2010.

Article 7

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives. Le texte du présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail, et au secrétariat du conseil des prud'hommes de Chalon-sur-Saône.

Il fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'union des industries et métiers de la métallurgie Saône-et-Loire.

Fait à Chalon-sur-Saône, le 21 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 1564. – INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE
(Saône-et-Loire)
(23 octobre 1989)**

(Etendue par arrêté du 30 juillet 1990,
Journal officiel du 4 août 1990)

**ACCORD DU 21 JUIN 2011
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1151215M
IDCC : 1564

Entre :

L'UIMM Saône-et-Loire,

D'une part, et

La FM CGC ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations annuelles garanties (RAG)

Date d'application

Les rémunérations annuelles garanties telles que définies ci-dessous, sont applicables à compter de l'année 2011.

Définition et modalités d'application

Les rémunérations annuelles garanties constituent la rémunération annuelle minimale au dessous de laquelle le salarié ne peut pas être payé.

Ces rémunérations annuelles garanties sont applicables aux salariés visés par l'avenant « Mensuels » pour l'année civile considérée et pour la durée du travail considérée.

Les rémunérations annuelles garanties base 151,67 heures sont établies pour une durée annuelle correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Elles sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné et supporteront donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Les valeurs des rémunérations annuelles garanties seront applicables prorata temporis en cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année, ou en cas de survenance pour le salarié, pendant l'année, d'une suspension du contrat de travail ou d'un changement de classification ou de catégorie.

En aucun cas, ces rémunérations annuelles garanties ne pourront servir de base au calcul des primes d'ancienneté.

Assiette de comparaison

Ces rémunérations annuelles garanties adaptées à l'horaire de travail, excluent :

- les primes d'ancienneté ;
- les remboursements de frais et sommes ayant ce caractère ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- les montants perçus au titre de l'intéressement ou de la participation ;
- les majorations pour travaux insalubres, pénibles ou dangereux ;
- le complément éventuel de rémunération relatif à la rémunération annuelle garantie. de l'année civile précédente ;
- la prime de panier de nuit telle qu'elle est stipulée à l'article 22 de la convention collective.

Ces rémunérations annuelles garanties incluent tous les autres éléments de salaire, essentiels ou accessoires, mensuels ou différés, individuels ou collectifs, que le salarié touche au titre de l'année considérée.

Article 2

Barème des rémunérations annuelles garanties à compter de l'année 2011

(En euros.)

COEFFICIENT	VALEUR
140	17 030
145	17 040
155	17 050
170	17 175
180	17 276
190	17 457
215	17 857
225	18 276
240	19 011
255	19 761
270	20 756
285	21 752
305	23 018
335	25 754
365	27 784
395	29 500

La vérification des rémunérations globales perçues par le salarié sera effectuée avant le 1^{er} mars de l'année suivante ; le complément éventuel de rémunération sera porté au plus tard sur le bulletin de paie du mois de mars. Ce complément éventuel sera exclu de l'assiette de comparaison des rémunérations annuelles garanties de l'année au cours de laquelle il a été versé.

Dans les établissements qui auront procédé au versement du complément stipulé à l'alinéa précédent, l'employeur informera le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié de cet apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'informations seront communiqués avant le 1er mars au secrétariat de l'UIMM Saône-et-Loire qui en transmettra la synthèse aux délégués des organisations syndicales signataires.

Article 3

Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

La valeur du point, base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, servant à déterminer les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, est fixée, à compter du 1^{er} juillet 2011 à 4,95 €.

Les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) qui en résultent sont indiqués dans les tableaux figurant dans le présent avenant.

Article 4

Panier de nuit

L'indemnité de panier de nuit attribuée dans les conditions prévues à l'article 22 de l'avenant « Mensuels » est fixée, à compter du 1^{er} juillet 2011, à 7,30 €.

Article 5

Complément annuel de rémunération

Le complément annuel de rémunération défini à l'article 26 de l'avenant « Mensuels » est fixé, à compter du 1^{er} juillet 2011, à 395 €.

Article 6

Formalités de dépôt

Le texte de cet avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales et sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Chalon-sur-Saône.

Il fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'union des industries et métiers de la métallurgie Saône-et-Loire.

Fait à Chalon-sur-Saône, le 21 juin 2011.

ANNEXE

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

(Mensuels de plus de 18 ans. – Base : 35 heures hebdomadaires)

Valeur du point : 4,95 € au 1^{er} juillet 2011.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH adm.		RMH Ouvriers et techn. d'atelier		RMH Agents de maîtrise	RMH Maîtrise d'atelier
I	1	140	693,00	1	727,65			
	2	145	717,75	2	753,64			
	3	155	767,25	3	805,61			
II	1	170	841,50	P1	883,58			
	2	180	891,00	-	-			
	3	190	940,50	P2	987,53			
III	1	215	1 064,25	P3	1 117,46	AM1	1 064,25	1 138,75
	2	225	1 113,75	-	-		-	-
	3	240	1 188,00	TA1	1 247,40	AM2	1 188,00	1 271,16
IV	1	255	1 262,25	TA2	1 325,36	AM3	1 262,25	1 350,61
	2	270	1 336,50	TA3	1 403,33		-	-
	3	285	1 410,75	TA4	1 481,29	AM4	1 410,75	1 509,50
V	1	305	1 509,75	-	-	AM5	1 509,75	1 615,43
	2	335	1 658,25	-	-	AM6	1 658,25	1 774,33
	3	365	1 806,75	-	-	AM7	1 806,75	1 933,22
		395	1 955,25	-	-		1 955,25	2 092,12

Barème des primes d'ancienneté

(Base 35 heures)

Administratifs et techniciens. – Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON		3 ANS (3 %)	4 ANS (4 %)	5 ANS (5 %)	6 ANS (6 %)	7 ANS (7 %)	8 ANS (8 %)	9 ANS (9 %)	10 ANS (10 %)	11 ANS (11 %)	12 ANS (12 %)	13 ANS (13 %)	14 ANS (14 %)	15 ANS (15 %)
I	1	693,00	20,79	27,72	34,65	41,58	48,51	55,44	62,37	69,30	76,23	83,16	90,09	97,02	103,95
	2	717,75	21,53	28,71	35,89	43,07	50,24	57,42	64,60	71,78	78,95	86,13	93,31	100,49	107,66
	3	767,25	23,02	30,69	38,36	46,04	53,71	61,38	69,05	76,73	84,40	92,07	99,74	107,42	115,09
II	1	841,50	25,25	33,66	42,08	50,49	58,91	67,32	75,74	84,15	92,57	100,98	109,40	117,81	126,23
	2	891,00	26,73	35,64	44,55	53,46	62,37	71,28	80,19	89,10	98,01	106,92	115,83	124,74	133,65
	3	940,50	28,22	37,62	47,03	56,43	65,84	75,24	84,65	94,05	103,46	112,86	122,27	131,67	141,08
III	1	1 064,25	31,93	42,57	53,21	63,86	74,50	85,14	95,78	106,43	117,07	127,71	138,35	149,00	159,64
	2	1 113,75	33,41	44,55	55,69	66,83	77,96	89,10	100,24	111,38	122,51	133,65	144,79	155,93	167,06
	3	1 188,00	35,64	47,52	59,40	71,28	83,16	95,04	106,92	118,80	130,68	142,56	154,44	166,32	178,20
IV	1	1 262,25	37,87	50,49	63,11	75,74	88,36	100,98	113,60	126,23	138,85	151,47	164,09	176,72	189,34
	2	1 336,50	40,10	53,46	66,83	80,19	93,56	106,92	120,29	133,65	147,02	160,38	173,75	187,11	200,48
	3	1 410,75	42,32	56,43	70,54	84,65	98,75	112,86	126,97	141,08	155,18	169,29	183,40	197,51	211,61
V	1	1 509,75	45,29	60,39	75,49	90,59	105,68	120,78	135,88	150,98	166,07	181,17	196,27	211,37	226,46
	2	1 658,25	49,75	66,33	82,91	99,50	116,08	132,66	149,24	165,83	182,41	198,99	215,57	232,16	248,74
	3	1 806,75	54,20	72,27	90,34	108,41	126,47	144,54	162,61	180,68	198,74	216,81	234,88	252,95	271,01
		1 955,25	58,66	78,21	97,76	117,32	136,87	156,42	175,97	195,53	215,08	234,63	254,18	273,74	293,29

Ouvriers

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON		3 ANS (3 %)	4 ANS (4 %)	5 ANS (5 %)	6 ANS (6 %)	7 ANS (7 %)	8 ANS (8 %)	9 ANS (9 %)	10 ANS (10 %)	11 ANS (11 %)	12 ANS (12 %)	13 ANS (13 %)	14 ANS (14 %)	15 ANS (15 %)
I	1	1	727,65	29,11	36,38	43,66	50,94	58,21	65,49	72,77	80,04	87,32	94,59	101,87	109,15
	2	2	753,64	30,15	37,68	45,22	52,75	60,29	67,83	75,36	82,90	90,44	97,97	105,51	113,05
	3	3	805,61	32,22	40,28	48,34	56,39	64,45	72,51	80,56	88,62	96,67	104,73	112,79	120,84
II	1	P1	883,58	35,34	44,18	53,01	61,85	70,69	79,52	88,36	97,19	106,03	114,86	123,70	132,54
	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3	P2	987,53	39,50	49,38	59,25	69,13	79,00	88,88	98,75	108,63	118,50	128,38	138,25	148,13
III	1	P3	1 117,46	44,70	55,87	67,05	78,22	89,40	100,57	111,75	122,92	134,10	145,27	156,44	167,62
	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3	TA1	1 247,40	49,90	62,37	74,84	87,32	99,79	112,27	124,74	137,21	149,69	162,16	174,64	187,11
IV		TA2	1 325,36	53,01	66,27	79,52	92,78	106,03	119,28	132,54	145,79	159,04	172,30	185,55	198,80
		TA3	1 403,33	56,13	70,17	84,20	98,23	112,27	126,30	140,33	154,37	168,40	182,43	196,47	210,50
		TA4	1 481,29	59,25	74,06	88,88	103,69	118,50	133,32	148,13	162,94	177,75	192,57	207,38	222,19

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON		3 ANS (3 %)	4 ANS (4 %)	5 ANS (5 %)	6 ANS (6 %)	7 ANS (7 %)	8 ANS (8 %)	9 ANS (9 %)	10 ANS (10 %)	11 ANS (11 %)	12 ANS (12 %)	13 ANS (13 %)	14 ANS (14 %)	15 ANS (15 %)
III	1	AM1	1 138,75	45,55	56,94	68,32	79,71	91,10	102,49	113,87	125,26	136,65	148,04	159,42	170,81
	2														
	3	AM2	1 271,16	50,85	63,56	76,27	88,98	101,69	114,40	127,12	139,83	152,54	165,25	177,96	190,67
IV	1	AM3	1 350,61	54,02	67,53	81,04	94,54	108,05	121,55	135,06	148,57	162,07	175,58	189,09	202,59
	2														
	3	AM4	1 509,50	60,38	75,48	90,57	105,67	120,76	135,86	150,95	166,05	181,14	196,24	211,33	226,43
V	1	AM5	1 615,43	64,62	80,77	96,93	113,08	129,23	145,39	161,54	177,70	193,85	210,01	226,16	242,31
	2	AM6	1 774,33	70,97	88,72	106,46	124,20	141,95	159,69	177,43	195,18	212,92	230,66	248,41	266,15
	3	AM7	1 933,22	77,33	96,66	115,99	135,33	154,66	173,99	193,32	212,65	231,99	251,32	270,65	289,98
			2 092,12	83,68	104,61	125,53	146,45	167,37	188,29	209,21	230,13	251,05	271,98	292,90	313,82

Brochure n° 3216

Convention collective nationale
IDCC : 2972. – PERSONNEL SÉDENTAIRE
DES ENTREPRISES DE NAVIGATION

ACCORD DU 30 JUIN 2011
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1151452M
IDCC : 2972

PRÉAMBULE

Considérant la réforme des règles générales en matière de formation professionnelle par les accords interprofessionnels des 7 janvier et 5 octobre 2009 et la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

Les partenaires sociaux entendent compléter et adapter les règles de la formation professionnelle aux spécificités des métiers sédentaires des entreprises de navigation.

En complément des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables, le présent accord détermine les priorités en matière de formation et les aménagements que les partenaires sociaux souhaitent apporter aux outils de la formation professionnelle continue.

I. – Dispositions générales

Article 1.1

Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation.

Le présent accord a la nature d'avenant de révision des accords de branche suivants :

- l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises de navigation maritime du 30 mai 2005 ;
- l'avenant à l'accord du 30 mai 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises de navigation maritime du 5 mai 2009 ;
- l'accord relatif aux contrats de professionnalisation maritime et aux qualifications professionnelles éligibles du 8 février 2005.

Lors de son entrée en vigueur, sauf mention contraire, le présent accord se substitue de plein droit aux dispositions prévues dans les accords cités ci-dessus pour le personnel sédentaire. Il est précisé que le personnel navigant fait l'objet d'un accord distinct.

Les accords remplacés ou demeurant en vigueur figurent en annexe du présent texte à titre informatif.

Article 1.2

Durée, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est d'une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de son dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension conformément aux articles L. 2231-5 et L. 2261-15 du code du travail.

Article 1.3

Révision

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, toute demande de révision, totale ou partielle de l'accord par l'une des parties signataires devra être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception, précisant les dispositions sur lesquelles porte la demande et ce qui la motive. Elle devra être accompagnée d'un projet d'amendement des dispositions dont la révision est demandée.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche sera invité à négocier sur les propositions à réviser. Ces négociations devront s'ouvrir au plus tard dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande par le dernier récipiendaire.

L'accord portant révision du présent texte peut être conclu par l'intégralité ou une partie des signataires du présent accord conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 1.4

Dénonciation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail moyennant un préavis de 3 mois. Ce délai court à compter du jour suivant la date de dépôt de la dénonciation auprès des services de l'administration du travail.

Elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois. Au vu de l'état d'avancement des négociations, les partenaires sociaux pourront unanimement convenir de prolonger le délai de survie de la convention collective.

L'auteur de la dénonciation devra la notifier à l'ensemble des organisations signataires de l'accord dans le respect de la réglementation applicable.

La dénonciation peut être totale et concerner l'ensemble des titres, chapitres, articles, annexes et/ou avenants du présent accord.

La dénonciation peut être partielle et ne concerner qu'un ou plusieurs titres, chapitres, articles, annexes et/ou avenants du présent accord.

II. – Instances de la formation professionnelle

Article 2.1

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Afin de tenir compte des spécificités propres à chaque type d'emploi, il existe une CPNEFP des personnels sédentaires et une CPNEFP des personnels navigants. Les membres de ces commissions sont respectivement ceux des commissions paritaires des personnels sédentaires et navigants. La présidence des CPNEFP est assurée dans les mêmes conditions que celles des commissions paritaires. Elles se réunissent au moins une fois par an.

La CPNEFP est composée paritairement de la manière suivante et sous réserve de dispositions particulières dans l'accord relatif au défraiement des organisations syndicales :

- un représentant par organisation syndicale représentative ⁽¹⁾ ;
- et un nombre égal de représentant patronaux.

Les CPNEFP examinent pour chaque catégorie de personnel les concernant les éléments statistiques et d'information relatifs à l'emploi et à la formation professionnelle dans la branche, en tenant compte des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers.

Les conclusions que tirent les CPNEFP de ces travaux en matière de priorité de formation sont mises à la disposition des entreprises, des institutions représentatives du personnel et de l'OPCA.

Les CPNEFP procèdent à l'évaluation des besoins en formation, notamment en rapport avec l'évolution technologique des navires et l'apparition de nouvelles formations et de nouveaux moyens de formation. Elles examinent tous les aspects et moyens mis en œuvre de la formation professionnelle dans les entreprises. Elles formulent à cet effet toute observation et proposition qu'elles jugent utiles au développement de la formation.

Article 2.2

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

La branche s'est dotée d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dont les rôles et missions sont définies par accord figurant en annexe.

L'ensemble des frais de fonctionnement de l'observatoire de métiers est pris en charge par l'OPCA au titre de la professionnalisation.

Article 2.3

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

La contribution au FPSPP est prélevée sur la contribution due au titre de la professionnalisation.

Article 2.4

Organisme collecteur

La branche désigne par accord distinct l'organisme collecteur des fonds de formation au titre de la professionnalisation.

Ces fonds seront gérés par une section paritaire dédiée à la branche, souveraine en matière d'affectation des fonds dans les conditions prévues par le présent accord.

L'OPCA fournira à la section paritaire annuellement le bilan de la collecte et des dépenses au titre de la professionnalisation pour l'ensemble de la branche, par type et par entreprise.

L'OPCA mettra à la disposition des entreprises de la branche couvertes par le présent accord des interlocuteurs dédiés et experts, chargés d'accompagner, de conseiller et de faciliter leurs démarches pour une utilisation optimale des fonds disponibles pour concourir aux objectifs du présent accord.

III. – Information et orientation des salariés

Les parties signataires souhaitent souligner l'importance des dispositifs permettant, en amont de l'action de formation, d'identifier les besoins de formation et de définir les orientations professionnelles des salariés.

(1) Sous réserves des dispositions mentionnées dans les accords relatifs au défraiement des organisations syndicales.

A ce titre, elles encouragent et recommandent, au sein des entreprises, la mise en œuvre des entretiens professionnels, ainsi que du passeport formation, le recours au bilan de compétences et la poursuite des actions de validation des acquis de l'expérience.

Toutefois, elles laissent aux entreprises le soin d'organiser les modalités de mise en œuvre et le contenu des entretiens professionnels, ainsi que le contenu du passeport formation.

Article 3.1

Bilan de compétences

Le bilan de compétences contribue à l'élaboration par le salarié d'un projet professionnel pouvant donner lieu en particulier à la réalisation d'actions de formation.

Le bilan de compétences est mis en œuvre conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La prise en charge financière du congé de bilan de compétences est assurée par l'OPACIF ⁽¹⁾ auquel l'employeur verse sa contribution du congé individuel de formation. L'OPACIF fournit au salarié la liste des organismes qu'il a agréés pour la réalisation des congés de bilan de compétences.

Article 3.2

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Tout salarié dans le cadre d'une démarche individuelle, peut demander à bénéficier d'une VAE, mise en œuvre pendant ou en dehors du travail.

Les partenaires sociaux encouragent le personnel d'encadrement lors des réunions de personnel ou lors de l'entretien individuel professionnel :

- à favoriser les bilans de compétences en vue d'une VAE ;
- à les informer sur les parcours de formation existants, les diplômes ou certifications de qualification professionnelle nécessaires à des évolutions, notamment au travers des documents d'informations édités par l'organisme collecteur.

Le salarié peut engager une action de VAE :

- dans le cadre du plan de formation ;
- d'un congé spécial ;
- du droit individuel à la formation ;
- d'une démarche personnelle en dehors du temps de travail à ses frais.

La CPNEFP examinera en lien avec l'OPCA désigné par la branche les actions d'accompagnement à même d'orienter les salariés sur les titres et certifications existantes en lien avec les métiers de la branche.

IV. – Plan de formation

Article 4.1

Orientations de la formation professionnelle

Le projet de plan de formation est établi sur la base des orientations de formation établies par chaque entreprise.

Les entreprises tiennent compte pour ce faire des orientations suivantes pour le personnel sédentaire :

- maintien et développement de l'excellence technique et opérationnelle, compte tenu des évolutions technologiques et organisationnelles ;

(1) Organisme paritaire collecteur agréé du congé individuel de formation.

- développement de l’employabilité du salarié tout au long de la vie, notamment en favorisant l’acquisition de qualifications ou de compétences nouvelles permettant une évolution professionnelle dans son métier ou vers des métiers en développement dans la branche ;
- accompagnement des jeunes pour leur permettre de compléter leur formation initiale et leur intégration dans l’entreprise.

Article 4.2

Information des salariés

Afin de favoriser l’accès des salariés aux différentes actions de formation, les entreprises veilleront à informer les salariés sur la politique, les outils et les offres de formation. Elles s’attacheront également à recueillir les besoins des salariés pour leur proposer une évolution professionnelle ou une évolution de leur métier.

Article 4.3

Mise en œuvre des actions de formation

Les frais de formation, de transport, d’hébergement et de repas engagés lors d’actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l’entreprise, ainsi que les salaires et charges sociales correspondants, sont à la charge de l’entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

V. – Droit individuel à la formation (DIF)

Afin que le salarié soit acteur de son évolution professionnelle, le DIF lui permet de bénéficier dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles, à son initiative, d’actions de formation pour l’acquisition, l’enrichissement ou le perfectionnement de ses compétences et de sa qualification.

Article 5.1

Publics et actions de formation prioritaires

Les parties signataires recommandent aux entreprises d’élaborer, en parallèle à la démarche du plan de formation, une liste des formations conseillées dans le cadre du droit individuel à la formation au vu des évolutions des métiers de l’entreprise. Cette liste est tenue à la disposition des membres du comité d’entreprise et/ou de sa commission formation, dans le cadre des discussions sur le plan de formation.

Les parties signataires décident des priorités suivantes pour l’accès aux fonds mutualisés gérés par l’OPCA pour le financement du DIF.

Sont prioritaires au niveau de la branche les salariés suivants :

- salariés détenant un diplôme inférieur au niveau IV ;
- salariés souhaitant développer leurs compétences en vue, notamment, d’une promotion ou d’un changement de métier ;
- salariés occupant un emploi ne nécessitant pas une qualification élevée et menacé par les évolutions technologiques ou organisationnelles ;
- salariés de retour d’un congé maternité ou d’un congé parental d’éducation ;
- salariés pour lesquels une action de formation permet d’anticiper ou faciliter le reclassement ou la reconversion, notamment les salariés ayant un handicap, des restrictions d’aptitude ou une inaptitude partielle ou totale.

Par ailleurs, les formations professionnelles suivantes sont prioritaires :

- les formations référencées au plan de formation ou inscrites sur la liste des formations conseillées par l’entreprise pour le DIF ;
- les formations du domaine de l’efficacité personnelle et professionnelles ;

- l'apprentissage des langues étrangères à finalité professionnelle ;
- l'amélioration de l'expression écrite et orale (développement des qualités rédactionnelles, des aptitudes à la synthèse et à la production de tous types de documents professionnels) ;
- l'acquisition et le perfectionnement des compétences comportementales notamment managériales (motivation, animation, encadrement, gestion) y compris les modules de connaissance de soi, de l'efficacité professionnelle, de gestion du temps ou d'accompagnement dans les situations d'encadrement sensibles ; une attention particulière sera apportée au management de la diversité culturelle, générationnelle... ;
- l'acquisition et le perfectionnement des technologies de l'information et de la communication, tant bureautiques que sur les systèmes informatiques (logiciels, systèmes d'information, nouveaux outils...) ;
- l'accompagnement des salariés en formation ou en période d'intégration ou d'adaptation professionnelle en tant que tuteurs, formateurs et/ou instructeurs (coaching) ;

Les parties signataires s'accordent pour confier à la CPNEFP le soin d'examiner et de proposer les ajustements nécessaires aux salariés et actions prioritaires.

Article 5.2

Mise en œuvre

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en accord écrit avec son employeur.

Lorsque durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF dont la mise en œuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie, de la part de l'OPACIF dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge de son congé individuel de formation (CIF) sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par l'OPACIF et la branche. A cette fin, les priorités retenues par la branche seront portées à la connaissance de ce dernier.

La mise en œuvre du DIF peut être effectuée en tout ou partie pendant le temps de travail dans les conditions fixées par accord écrit entre l'employeur et le salarié. Les heures de formation accomplies durant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération normale du salarié.

Le salarié bénéficie de la prise en charge des frais de formation, ainsi que, lorsque la formation est effectuée hors du temps de travail, du versement d'une allocation de formation égale à 50 % du salaire horaire net de référence du salarié.

Article 5.3

Modalités de prise en charge du DIF

La rémunération pendant la formation (salaire en cas de formation sur temps de travail ou allocation pour une formation hors temps de travail) reste à la charge de l'employeur et est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue.

L'OPCA désigné par la branche prend en charge :

- les coûts pédagogiques ;
- les frais annexes de transport et d'hébergement pour tout déplacement, aller et retour, supérieur à 50 km.

Des plafonds sont arrêtés chaque année par le conseil d'administration de l'OPCA.

VI. – Congé individuel de formation (CIF)

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés répondant aux conditions légales peuvent bénéficier, à leur initiative, et à titre individuel, d'un droit à l'absence pour suivre une formation. Il s'agit

du congé individuel de formation (CIF), qui se déroule indépendamment du plan de formation et du DIF pour notamment :

- accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- changer d'activité ou de profession ;
- s'ouvrir plus largement à des activités sociales, associatives et culturelles ;
- préparer un examen pour l'obtention d'un diplôme.

Les partenaires sociaux décident que les organismes collecteurs doivent appliquer les priorités suivantes en cas de demandes simultanées de CIF pour les salariés de la branche :

- formation dans le domaine maritime ;
- formation pour passer un examen ou obtenir un diplôme ;
- bilan de compétences ;
- acquisition d'une qualification professionnelle permettant une évolution statutaire (agent de maîtrise ou cadre).

Dans la mesure des moyens de leur service formation, les entreprises orienteront les salariés demandeurs vers les organismes de formation et les aideront à constituer le dossier administratif.

VII. – Période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée aux évolutions technologiques et organisationnelles et en priorité aux salariés ayant les premiers niveaux de qualification, quel que soit leur âge.

La période de professionnalisation a notamment pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- des diplômes, titres ou certificats homologués spécifiques à la branche du transport maritime ou à ses services connexes. Par services connexes, il est entendu les métiers du transport et de la logistique, les métiers d'accueil, des services commerciaux, de gestion des entreprises et des ressources humaines, nouvelles technologies, etc. ;
- diplômes et titres homologués non spécifiques au transport maritime et à ses services connexes mais conduisant à un métier exercé au sein de la branche ;
- des compétences essentielles à l'évolution professionnelle du salarié, compte tenu du contexte de chaque entreprise (par exemple, la maîtrise d'une langue étrangère dans les groupes opérant au niveau international, la maîtrise des règles sécurité face aux risques chimiques ou explosifs pour les navires pétroliers ou chimiques, les compétences pour l'accueil de voyageurs dans les navires touristiques/ferries, etc.).

Article 7.1

Publics et actions prioritaires

Cette période est ouverte notamment :

- aux salariés après 20 ans d'activité professionnelle, à compter de leur 45^e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une présence de 1 an dans leur entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle, après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ou une affection de longue durée ;
- aux travailleurs handicapés et assimilés ;
- aux salariés souffrant d'une inaptitude totale ou partielle, notamment aux navigants appelés à se reconvertir sur un métier sédentaire ;
- aux salariés détenant une qualification insuffisante dans leur emploi au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail. La CPNEFP peut au regard de l'évolution prospective des emplois et métiers préciser les qualifications et emplois concernés.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre de participer aux formations suivantes :

- formations permettant aux salariés de perfectionner leurs connaissances des spécificités du monde maritime, de ses enjeux économiques, des spécificités de gestion et de sa réglementation ;
- formations favorisant l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois et métiers. Afin de favoriser l'employabilité des salariés tout au long de leur carrière professionnelle, les employeurs doivent à titre préventif développer des compétences des salariés dont l'emploi est menacé par les évolutions technologiques ou des structures des entreprises ;
- formations permettant l'acquisition d'une qualification plus élevée ;
- formation accompagnant le reclassement de salariés dont l'emploi est supprimé ;
- formations permettant à un salarié expérimenté de partager son expertise, de transmettre ses connaissances et expériences dans le cadre d'un rôle de tuteur et/ou de formateur.

Les parties signataires confient à la CPNEFP le soin d'examiner et de proposer les ajustements nécessaires aux salariés et actions prioritaires.

Article 7.2

Mise en œuvre des périodes de professionnalisation

La durée minimale de formation des périodes de professionnalisation est de 50 heures. Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et peuvent être déterminés en tenant compte, notamment, des conclusions soit de l'entretien professionnel, soit d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur, soit d'un bilan de compétences, soit d'une action de validation des acquis de l'expérience.

La période de professionnalisation se déroule, en principe, pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération.

Toutefois, elle peut être réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail :

- soit à l'initiative du salarié dans le cadre du DIF. Le temps de formation peut, sous réserve d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, excéder les heures de DIF, sans pouvoir dépasser 80 heures par année civile ;
- soit à l'initiative de l'employeur dans le plan de formation, après accord écrit du salarié.

Lorsque la formation a lieu hors temps de travail :

- le salarié bénéficie d'une allocation de formation établie conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondante à l'emploi occupé.

La CPNEFP examine et propose éventuellement des ajustements nécessaires quant à la durée de formation, au public concerné ainsi qu'aux actions proposées pour la période de professionnalisation.

VIII. – Contrat de professionnalisation

La vocation première et prioritaire du contrat de professionnalisation dans le secteur est d'attirer, d'accueillir et de recruter des jeunes et des demandeurs d'emploi qui souhaitent s'intégrer dans les métiers du transport maritime, et y évoluer, de les former aux métiers, de les professionnaliser et de les conduire à une qualification.

A ce titre, les entreprises affecteront les salariés en contrat de professionnalisation à des tâches en relation avec la qualification visée et donneront chaque fois que possible une priorité d'embauche

sur les postes disponibles ou nouvellement créés et correspondant à la qualification acquise aux salariés ayant accompli avec succès dans l'entreprise leur contrat de professionnalisation.

Article 8.1

Modalités du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus et aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH.

Article 8.1.1

Durée du contrat

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par l'employeur et le bénéficiaire en cohérence avec la durée de l'action de professionnalisation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

La durée du contrat de professionnalisation est au minimum de 6 mois et peut être portée à un maximum de 24 mois pour les bénéficiaires qui préparent un diplôme, un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou une qualification validée par la CPNEFP.

Le contrat peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification envisagée pour l'une des raisons suivantes : maternité, maladie, accident du travail, échec aux épreuves d'évaluation ou défaillance de l'organisme de formation.

Après examen des capacités de financement de l'OPCA, il est convenu que la durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans le cadre du contrat peuvent être portés à une durée égale à 50 % de la durée du contrat. En tout état de cause, les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat devront être au minimum de 15 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Article 8.1.2

Priorité en matière de contrats de professionnalisation

Sont prioritaires pour un contrat de professionnalisation les formations permettant :

- la préparation aux métiers du transport maritime de marchandises, notamment en matière de logistique, sécurité maritime, commerce international, réglementation douanière, langues étrangères ;
- la préparation aux métiers du transport maritime de passagers, notamment en matière de logistique, sécurité maritime, langues étrangères, accueil des touristes, marketing et commercial ;
- la reconversion de salariés ayant une expérience de navigant ;
- la préparation aux métiers transverses (RH, comptabilité, commercial, informatique, juridique, etc.).

D'autres priorités pourront être définies ultérieurement si nécessaire par la CPNEFP.

Article 8.2

Rémunération du salarié

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 80 % du Smic.

Pour les personnes âgées de moins de 26 ans titulaires d'un bac pro, d'un brevet professionnel, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau IV, cette rémunération ne peut être inférieure à 90 % du Smic.

Les titulaires âgées d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 100 % du Smic, sans que celle-ci soit inférieure à 90 % du salaire minimum conventionnel.

IX. – Dispositions communes aux contrats et périodes de professionnalisation

Article 9.1

Dispositions financières

Les contrats et périodes de professionnalisation doivent correspondre aux besoins réels des bénéficiaires.

L'OPCA prend en charge, en fonction des priorités fixées au présent accord et complétées par la CPNEFP ainsi que de ses capacités de financement :

- les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation ;
- ainsi que les actions de tutorat assurées par les entreprises d'armement maritime.

Dans le cas où il souhaiterait avoir la possibilité de demander un concours financier au fonds national, l'OPCA se conformera à la définition du coût moyen de contrat établi par le comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP).

Les forfaits horaires de prise en charge par l'OPCA des contrats et des périodes de professionnalisation sont définis sur la base du barème figurant en annexe I au présent accord.

Toutefois, ces forfaits et modulations établis en début d'exercice dans le cadre d'un budget prévisionnel et estimatif pourront être révisés en cours d'exercice au vu de l'avancement de l'utilisation des fonds pour répondre à une meilleure gestion des fonds mutualisés dans le cadre des priorités définies par le présent accord et la CPNEFP.

Par ailleurs, les conseils paritaires de l'OPCA pourront proposer la révision des forfaits horaires d'un montant modulé tenant compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations.

Si les dépenses exposées par les employeurs sont supérieures au forfait horaire, les excédents peuvent être imputés sur le plan de formation de l'entreprise.

Article 9.2

Tutorat

Les parties signataires soulignent la nécessité d'accompagner le développement du tutorat afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle et en particulier des contrats et périodes de professionnalisation.

Les entreprises devront ajuster la charge de travail du tuteur et prendre en charge les actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier pour exercer leur mission.

Les parties signataires invitent également les entreprises de la branche à mettre en œuvre les modalités particulières permettant de prendre en compte et de valoriser la fonction d'accompagnement tutorial exercée par les salariés dans le cadre de leur parcours professionnel.

En vue de favoriser l'exercice de la fonction de tuteur dans le cadre de la professionnalisation, les parties signataires conviennent que les dépenses occasionnées par l'exercice du tutorat sont prises en charge par l'OPCA pour un montant, fixé par voie réglementaire, forfaitaire par tuteur, ou personne assurant une fonction de tuteur, dans la limite d'une durée maximale de 6 mois. Dans le cas où le tuteur doit recevoir une formation le préparant à sa fonction, une participation, fixée par voie réglementaire, par heure de formation au tutorat, pour une durée maximale de 40 heures, est versée

à l'entreprise par l'OPCA. Ces modalités feront l'objet d'un examen annuel par la section paritaire professionnelle.

X. – Accès spécifique à la formation en faveur de certains salariés

Article 10.1

Egalité professionnelle entre hommes et femmes dans l'accès à la formation professionnelle

Les parties signataires s'inscrivent dans le cadre des dispositions de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à l'accès à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement des carrières et dans l'évolution des qualifications.

Les parties signataires souhaitent également favoriser l'accès à la formation professionnelle des salariés à temps partiel. Ils conviennent ainsi que le calcul des droits au DIF pour les salariés à temps partiel fait l'objet d'une majoration de 15 % au moment de l'exercice du droit. Le montant des droits acquis au titre du DIF ne peut dépasser 120 heures.

Article 10.2

Insertion et formation professionnelle des travailleurs handicapés

Conscientes que le niveau de formation des personnes handicapées est statistiquement insuffisant pour leur insertion p, les parties signataires entendent favoriser leur accès à la formation et le développement de leurs compétences. Par ailleurs, le handicap survenant souvent en cours de carrière professionnelle, les parties signataires rappellent l'importance de la construction en amont de parcours professionnel de reconversion pour les salariés dont le handicap impose à terme un changement d'emploi.

A cette fin, les personnes reconnues handicapées par la CDAPH bénéficieront d'une majoration de 10 % sur le nombre d'heures de DIF au moment de l'exercice du droit. Cette majoration pourra être cumulée avec la majoration spécifique de 15 % attribuée aux salariés à temps partiel.

Les parties signataires incitent enfin les entreprises à recourir à la période de professionnalisation comme un instrument majeur d'accompagnement de l'adaptation à l'emploi des salariés handicapés.

Fait à Paris, le 30 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

ADF.

Syndicats de salariés :

SNEPS CFE-CGC ;

UM CFDT ;

FEC CGT-FO ;

SNPNS CFTC.

ANNEXE I

MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE PAR L'OPCA

La participation à la formation de l'OPCA est définie comme suit :

- 7,50 € forfaitaires par heure de formation pour les formations relevant de l'enseignement professionnel jusqu'au niveau BTS ;
- 9,50 € forfaitaires par heure de formation pour les formations supérieures au niveau BTS et présentant un caractère en relation directe avec les métiers de l'armement maritime.

Ces forfaits couvrent l'ensemble des dépenses pédagogiques engagées par l'entreprise au titre du contrat et des périodes de professionnalisation.

Concernant les frais de formation engagés au titre du DIF, les signataires conviennent de confier à la section technique paritaire de l'OPCA le soin de fixer le montant de prise en charge par l'OPCA.

Concernant la participation aux frais de transport et d'hébergement, la participation de l'OPCA est définie comme suit :

- pour tout déplacement, aller et retour, supérieur à 50 km une participation forfaitaire de 50 € par jour
- et pour tout déplacement au-delà de 100 km, une participation forfaitaire de 140 € par jour.
- ces montants de prise en charge pourront être révisés par la CPNEFP.

Brochure n° 3216

Convention collective nationale
IDCC : 2972. – PERSONNEL SÉDENTAIRES
DES ENTREPRISES DE NAVIGATION

ACCORD DU 30 JUIN 2011
RELATIF À L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

NOR : ASET1151451M
IDCC : 2972

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par le champ d'application défini dans les conventions collectives du personnel sédentaire et du personnel navigant des entreprises de navigation maritime.

Le présent accord définit les rôles et missions de l'observatoire de la branche. Il annule et remplace les précédents accords et leurs avenants portant sur le même objet.

Le présent accord est annexé à l'accord formation du personnel sédentaire et à l'accord formation du personnel navigant.

Article 2

Durée. – Entrée en vigueur. – Extension

Le présent accord est d'une durée indéterminée et entrera en vigueur à la date de son dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail et au plus tôt entrera en même temps que les accords formations du personnel sédentaire et du personnel navigant.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension conformément aux articles L. 2231-5 et L. 2261-15 du code du travail.

Article 3

Révision

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, toute demande de révision, totale ou partielle du présent accord par l'une des parties signataires devra être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception, précisant les dispositions sur lesquelles porte la demande et ce qui la motive. Elle devra être accompagnée d'un projet d'avenant des dispositions dont la révision est demandée.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche sera invité à négocier sur les propositions à réviser. Ces négociations devront s'ouvrir au plus tard dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande par le dernier récipiendaire.

L'accord portant révision du présent texte peut être conclu par l'intégralité ou une partie des signataires du présent accord conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 4

Dénonciation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail moyennant un préavis de 3 mois. Ce délai court à compter du jour suivant la date de dépôt de la dénonciation auprès des services de l'administration du travail.

Elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois. Au vu de l'état d'avancement des négociations, les partenaires sociaux pourront unanimement convenir de prolonger le délai de survie de la convention collective.

L'auteur de la dénonciation devra la notifier à l'ensemble des organisations signataires de la convention dans le respect de la réglementation applicable.

La dénonciation peut être totale et concerner l'ensemble des titres, chapitres, articles, annexes et/ou avenants du présent accord.

La dénonciation peut être partielle et ne concerner qu'un ou plusieurs titres, chapitres, articles, annexes et/ou avenants du présent accord.

Article 5

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'observatoire permet à la branche d'acquérir, pour chaque catégorie de personnels, une meilleure visibilité quantitative et qualitative sur l'évolution des emplois et métiers des différentes activités du secteur. Il est positionné au niveau national mais ses travaux doivent, tant que faire se peut, intégrer des logiques régionales et de bassins d'emplois. Il s'appuie notamment sur les contrats d'objectifs régionaux. Il accompagne la politique de la branche dans la compréhension et l'anticipation des évolutions se produisant au plan international et plus particulièrement européen.

Il diligente toute enquête nécessaire à son objet :

- pour les personnels navigants : une convention est passée entre l'observatoire et la direction des affaires maritimes (DAM) en garantissant le traitement anonyme des données. Le comité spécialisé de la formation professionnelle fournit à l'observatoire les éléments quantitatifs et qualitatifs nécessaires à sa réflexion sur l'emploi et les métiers des personnes navigants. Ces éléments sont complétés par ceux fournis par la commission technique paritaire de l'OPCA ;
- pour les personnels sédentaires : les résultats de l'enquête annuelle entreprise des services d'études statistiques du ministère de l'écologie et de l'INSEE et l'enquête annuelle diligentée par armateurs de France auprès de ses adhérents constituent la source première d'information. Ces enquêtes sont complétées par les éléments fournis par l'OPCA en matière de formation des personnels sédentaires.

Article 5.1

Missions de l'observatoire

Les CPNEFP déterminent les orientations et les travaux de l'observatoire à qui il rend compte. Les missions de l'observatoire sont :

- de proposer des études qu'il peut réaliser lui-même ou confier à un organisme extérieur ;
- d'orienter les travaux dans un but prospectif pour alimenter les réflexions liées à la négociation triennale sur la formation définie par les dispositions légales et réglementaires ;

- de préconiser le budget prévisionnel correspondant y compris les financements nécessaires pour le fonctionnement de l’observatoire et les études à mener ;
- de veiller au suivi des travaux et les valider en vue de leur communication aux organismes paritaires de la branche, aux chefs d’entreprise et aux instances représentatives du personnel.

Article 5.2

Composition de l’observatoire

Représentants ayant voix délibérative :

- un représentant, ou son suppléant, par organisation syndicale représentative au niveau de la branche et représentée aux CPNEFP sédentaires et navigants ;
- un nombre égal de représentants, ou leurs suppléants, désignés par les organisations professionnelles représentant les employeurs.

Invités permanents avec voix consultative :

- le directeur des affaires maritimes ou son représentant ;
- le directeur de l’OPCA ou son représentant.

Peuvent également être invitées avec voix consultative toutes personnes qualifiées pour leur compétence ou leur expertise.

Article 5.3

Fonctionnement

L’observatoire élit parmi ses membres un bureau composé :

- d’un président ;
- d’un trésorier ;
- de deux vice-présidents.

Le président et le trésorier appartiennent alternativement et nécessairement à des collèges différents. Les deux vice-présidences sont également réparties entre les deux collèges.

Le bureau est élu pour 2 ans. Il exécute les missions qui lui sont confiées et est force de proposition à la CPNEFP et l’observatoire.

L’observatoire se réunit chaque fois que nécessaire à la demande de son président ou de la majorité des membres et au minimum une fois par an.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés et ayant voix délibérative.

La participation aux travaux de l’observatoire est considérée comme du temps de travail effectif. Le remboursement des frais encourus pour y participer est effectué par l’OPCA dans les conditions prévues pour les réunions paritaires de cet organisme.

Articles 5.4

Ressources

Les ressources financières de l’observatoire sont constituées par toutes les participations autorisées par les dispositions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 30 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

ADF.

Syndicats de salariés :

UGICT CGT ;

FNSM CGT ;

UM CFDT ;

FETS FO ;

FEC FO ;

SNPNS CFTC ;

CFE-CGC marine marchande ;

SNEPS CFE-CGC.

Brochure n° 3011

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 36 DU 6 JUILLET 2011

À LA CONVENTION

NOR : ASET1151224M

IDCC : 700

EXPOSÉ DES MOTIFS

Par le présent avenant, les partenaires sociaux décident de procéder à une mise en conformité des dispositions conventionnelles désuètes au regard de la nouvelle classification instaurée par l'accord professionnel du 13 décembre 2010.

Les nouvelles dispositions conventionnelles prévues ci-dessous sont applicables dès la mise en place effective dans l'entreprise de l'accord de classification du 13 décembre 2010 ou, en tout état de cause, à compter du 1^{er} janvier 2013.

Article 1^{er}

Les dispositions ci-dessous mentionnées à l'article 5 « Durée. – Dénonciation. – Révision » de la convention collective ingénieurs et cadres de la production des papiers-cartons sont annulées : « Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions prévues à l'article 24. »

Article 2

Le premier alinéa de l'article 13 « Financement des œuvres sociales » de la convention collective ingénieurs et cadres de la production des papiers-cartons est annulé et remplacé comme suit :

« Les versements faits par l'employeur pour le fonctionnement des œuvres sociales ne pourront être inférieurs au pourcentage prévu dans les conventions collectives des autres catégories de personnel appliqué aux appointements versés aux ingénieurs et cadres dans la limite du salaire conventionnel « cadres » du positionnement du niveau A hors débutant et sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2323-86 du code du travail. »

Article 3

Le quatrième tiret du premier alinéa de l'article 14 « Engagement » de la convention collective ingénieurs et cadres de la production des papiers-cartons est annulé et remplacé comme suit :

« – le positionnement (niveau et échelon) correspondant à la fonction occupée ; ».

Article 4

A l'article 15 « Période d'essai » de la convention collective ingénieurs et cadres de la production des papiers-cartons :

- les mots : « position 1 » du premier tiret du premier alinéa sont annulés et remplacés par : « position A » ;
- les mots : « positions 2 et 3 » du deuxième tiret du premier alinéa sont annulés et remplacés par : « position B et C » ;
- les mots : « position 3 » du troisième alinéa sont annulés et remplacés par : « position C ».

Article 5

Les dispositions ci-dessous mentionnées de l'article 42 « Secret professionnel et clause de non-concurrence » de la convention collective ingénieurs et cadres de la production des papiers-cartons sont annulées.

« En cas de variations résultant de l'application de l'article 24, celles-ci s'appliquent au versement mensuel prévu ci-dessus. »

Article 6

A l'article 46 « Préavis » de la convention collective ingénieurs et cadres de la production des papiers-cartons :

- les mots : « position I » du premier tiret du premier alinéa sont annulés et remplacés par : « position A » ;
- les mots : « positions II et III, et de position I » du deuxième tiret du premier alinéa sont annulés et remplacés par : « position B et C, et de position A ».

Article 7

L'annexe II de la convention collective ingénieurs et cadres de la production des papiers-cartons est annulée.

Article 8

L'article 26 « Régime de retraite » et 50 « Cessation du travail avant l'âge normal de la retraite » de la convention collective ingénieurs et cadres de la production des papiers-cartons sont annulés.

Fait à Paris, le 6 juillet 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNIPAS.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FFSCEGA CFTC ;

CGT-FO papier-carton.

Brochure n° 3068

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 36 DU 6 JUILLET 2011

À LA CONVENTION

NOR : ASET1151225M

IDCC : 707

EXPOSÉ DES MOTIFS

Par le présent avenant, les partenaires sociaux décident de procéder à une mise en conformité des dispositions conventionnelles désuètes au regard de la nouvelle classification instaurée par l'accord professionnel du 13 décembre 2010.

Les nouvelles dispositions conventionnelles prévues ci-dessous sont applicables dès la mise en place effective dans l'entreprise de l'accord de classification du 13 décembre 2010 ou, en tout état de cause, à compter du 1^{er} janvier 2013.

Article 1^{er}

Les dispositions ci-dessous mentionnées à l'article 5 « Durée. – Dénonciation. – Révision » de la convention collective ingénieurs et cadres de la transformation des papiers-cartons sont annulées :
« Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions prévues à l'article 24. »

Article 2

Le premier alinéa de l'article 13 « Financement des œuvres sociales » de la convention collective ingénieurs et cadres de la transformation des papiers-cartons est annulé et remplacé comme suit :

« Les versements faits par l'employeur pour le fonctionnement des œuvres sociales ne pourront être inférieurs au pourcentage prévu dans les conventions collectives des autres catégories de personnel appliqué aux appointements versés aux ingénieurs et cadres dans la limite du salaire conventionnel cadres du positionnement du niveau A hors débutant et sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2323-86 du code du travail. »

Article 3

Le quatrième tiret du premier alinéa de l'article 14 « Engagement » de la convention collective ingénieurs et cadres de la transformation des Papiers Cartons est annulé et remplacé comme suit :

« – le positionnement (niveau et échelon) correspondant à la fonction occupée ; ».

Article 4

A l'article 15 « Période d'essai » de la convention collective ingénieurs et cadres de la transformation des papiers-cartons :

- les mots : « position 1 » du premier tiret du premier alinéa sont annulés et remplacés par : « position A » ;
- les mots : « positions 2 et 3 » du deuxième tiret du premier alinéa sont annulés et remplacés par : « position B et C » ;
- les mots : « position 3 » du troisième alinéa sont annulés et remplacés par : « position C ».

Article 5

Les dispositions ci-dessous mentionnées de l'article 42 « Secret professionnel et clause de non-concurrence » de la convention collective ingénieurs et cadres de la transformation des papiers-cartons sont annulées.

« En cas de variations résultant de l'application de l'article 24, celles-ci s'appliquent au versement mensuel prévu ci-dessus. »

Article 6

A l'article 46 « Préavis » de la convention collective ingénieurs et cadres de la transformation des papiers-cartons :

- les mots : « position I » du premier tiret du premier alinéa sont annulés et remplacés par : « position A » ;
- les mots : « positions II et III, et de position 1 » du deuxième tiret du premier alinéa sont annulés et remplacés par : « position B et C, et de position A ».

Article 7

L'annexe II de la convention collective ingénieurs et cadres de la transformation des papiers-cartons est annulée.

Article 8

L'article 26 « Régime de retraite » et l'article 49 « Cessation du travail avant l'âge normal de la retraite » de la convention collective ingénieurs et cadres de la transformation des papiers-cartons sont annulés.

Fait à Paris, le 6 juillet 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNIPAS.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FFSCEGA CFTC ;

CGT-FO papier-carton.

Brochure n° 3301

Convention collective nationale

**IDCC : 2098. – PRESTATAIRES DE SERVICES
DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE**

AVENANT DU 28 JUIN 2011

RELATIF À L'ANCIENNETÉ

NOR : ASET1151229M

IDCC : 2098

PRÉAMBULE

Dans le prolongement des discussions intervenues au sein de la commission mixte paritaire du 28 avril 2011, les partenaires sociaux ont décidé de modifier certains articles de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire relatifs à l'ancienneté au bénéfice de tous les salariés de la branche.

Cet avenant s'inscrit dans une volonté plus large des organisations syndicales et patronales d'améliorer les dispositions conventionnelles pour l'ensemble des salariés et des entreprises de la branche.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés et des entreprises relevant du champ d'application visé à l'article 1^{er} de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Article 2

Ancienneté

Il est ajouté à l'article 16 de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire relatif à l'ancienneté un premier alinéa rédigé comme suit :

« L'ancienneté est comptée au jour de l'entrée dans l'entreprise ».

Sont également ajoutées comme absences assimilées aux périodes de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté les deux absences suivantes :

- « – les interruptions pour mobilisation ou faits de guerre telles qu'elles sont légalement définies ;
- les interruptions pour périodes militaires obligatoires. »

L'article 16 de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire relatif à l'ancienneté est donc modifié comme suit :

« L'ancienneté est comptée au jour de l'entrée dans l'entreprise.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, sont notamment assimilées à des périodes de travail effectif les absences suivantes, sous réserve des dispositions légales :

- les congés payés ;
- les congés pour événements familiaux ;
- les périodes de maladie ;
- les périodes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les congés maternité ;
- les congés parentaux pour la moitié de leur durée ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- les congés pour ancienneté ;
- les congés pour enfant malade ;
- les interruptions pour mobilisation ou faits de guerre telles qu'elles sont légalement définies ;
- les interruptions pour périodes militaires obligatoires. »

Article 3

Congés d'ancienneté

L'article 17.3 de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire relatif aux congés pour ancienneté initialement rédigé comme suit :

« Il sera accordé à tous salariés en fonction de l'ancienneté acquise à la date d'ouverture des droits :

- après une période de 10 années d'ancienneté : 1 jour ouvré supplémentaire ;
- après une période de 15 années d'ancienneté : 2 jours ouvrés supplémentaires ;
- après une période de 20 années d'ancienneté : 3 jours ouvrés supplémentaires ;
- après une période de 25 années d'ancienneté : 4 jours ouvrés supplémentaires. »

Est modifié comme suit :

« Il sera accordé à tous salariés en fonction de l'ancienneté, continue ou non, acquise à la date d'ouverture des droits :

- après une période de 5 années d'ancienneté : 1 jour ouvré supplémentaire ;
- après une période de 10 années d'ancienneté : 2 jours ouvrés supplémentaires ;
- après une période de 15 années d'ancienneté : 3 jours ouvrés supplémentaires ;
- après une période de 20 années d'ancienneté : 4 jours ouvrés supplémentaires.

La durée des services ouvrant droit aux congés supplémentaires est appréciée à la date anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise.

En cas de résiliation du contrat de travail, l'ancienneté est appréciée à l'expiration du contrat.

Le congé d'ancienneté peut être pris ou versé au compte épargne tel que prévu par les dispositions législatives en vigueur.

En accord avec les parties, le congé d'ancienneté peut être pris ou faire l'objet d'une indemnité.

Le droit à congés d'ancienneté sera ouvert à compter de la prochaine période de référence, légale ou conventionnelle, de congés payés ouverte suivant la date à laquelle le salarié remplit la condition d'ancienneté précisée ci-dessus. »

Article 4

Durée de l'accord, entrée en vigueur, conditions de révision et de dénonciation

Article 4.1

Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4.2

Dépôt et extension

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

Article 4.3

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les droits à congé d'ancienneté s'appliqueront à compter du premier jour de la première période de référence légale ou conventionnelle ouverte après la date d'application obligatoire du présent avenant.

Article 4.4

Révision et dénonciation de l'accord

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent accord peut faire l'objet d'une révision par les signataires.

Il peut être dénoncé en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de 3 mois conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent avenant par pli recommandé avec avis de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent avenant n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale.

La partie qui dénoncera l'avenant, devra accompagner sa notification d'un nouveau projet afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Fait à Paris, le 28 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FIGEC ;
SIST ;
SNPR ;
SORAP ;
SP2C ;
SYNAPHE.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

F3C CFDT.

Brochure n° 3301

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

AVENANT DU 25 JUILLET 2011
RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION

NOR : ASET1151230M
IDCC : 2098

PRÉAMBULE

Un accord portant élargissement du champ d'application de la convention collective du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire a été signé le 16 décembre 2009 par l'ANCR, la FIGEC, le SNPR, le SYNAPHE, le SIST, le SP2C, le SORAP et le SNPA pour le collège patronal et par la FNECS CFE-CGC, la CSFV CFTC et la FEC FO pour le collège syndical.

Dans sa rédaction initiale, cet accord avait pour objet d'ajouter, en la définissant, une nouvelle activité au champ d'application de la convention collective du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire : l'activité d'enquête civile.

Toutefois, en l'état de sa rédaction initiale, les parties signataires ont constaté que cet accord ne pouvait valablement pas faire l'objet d'un arrêté d'extension du ministère du travail compte tenu du risque de chevauchement conventionnel résultant de la délimitation de la définition de l'activité d'enquête civile.

C'est la raison pour laquelle, après diverses réunions de travail au cours des années 2010 et 2011 avec les services du ministère du travail, du ministère de l'intérieur et des représentants des agents de recherches privés, les parties signataires ont convenu de rectifier la rédaction de cet accord dans les termes qui suivent afin de pouvoir à nouveau solliciter et valablement obtenir son extension.

Il est expressément convenu par les parties au présent accord, d'élargir le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services en y intégrant, au titre d'un huitièmement, l'activité de recherche de débiteurs en masse, autrement appelée activité d'enquête civile, selon les modalités ci-après.

Article 1^{er}

Définition de l'enquête civile liée à la recherche de débiteurs de masse

Les entreprises qui pratiquent l'activité de recherche de débiteurs en masse, autrement appelée activité d'enquête civile, entrent dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Afin d'éviter toute confusion avec toute autre activité et notamment avec l'activité du recouvrement de créances, il a été décidé de définir clairement l'activité d'enquête civile.

Cette définition permet de clarifier le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête civile dont la finalité exclusive est la recherche de débiteurs en masse consiste à mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d'une demande spécifique, tous moyens d'investigations destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au patrimoine d'une personne physique.

L'interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers accessibles à titre gratuit et/ou onéreux ne constitue pas une activité d'enquête civile.

Article 2

Extension du champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire

Le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire est modifié comme suit :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Entités de relation à distance, les centres d'appels optimisent l'outil téléphonique et ses connexions avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, Extranet, SMS, wap, etc.).

Ils mettent en jeu quatre composantes majeures :

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

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

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

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

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

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

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

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

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

8. Les entreprises qui pratiquent l'activité de recherche de débiteurs en masse, autrement appelée activité d'enquête civile, entrent dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Afin d'éviter toute confusion avec toute autre activité, et notamment avec l'activité du recouvrement de créances, il a été décidé de définir clairement l'activité d'enquête civile.

Cette définition permet de clarifier le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête civile dont la finalité exclusive est la recherche de débiteurs en masse consiste à mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d'une demande spécifique, tous moyens d'investigations destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au patrimoine d'une personne physique.

L'interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers accessibles à titre gratuit et/ou onéreux ne constitue pas une activité d'enquête civile. »

Article 3

Dispositions finales

Le présent avenant rectificatif étant inséparable de l'accord portant élargissement du champ d'application de la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 16 décembre 2009, il s'appliquera dans les mêmes conditions que celui-ci.

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

Le présent avenant et l'accord qu'il rectifie entreront en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 25 juillet 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

ANCR ;
FIGEC ;
SIST ;
SNPR ;
SNPA ;
SORAP ;
SP2C ;
SYNAPHE.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FEC FO ;
F3C CFDT.

Brochure n° 3301

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

AVENANT DU 25 JUILLET 2011
À L'ACCORD DU 8 FÉVRIER 2010 RELATIF À LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1151231M
IDCC : 2098

PRÉAMBULE

L'accord additionnel de classification professionnelle de la convention collective du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire a été signé le 8 février 2010 par la FIGEC et le SNPR pour le collège patronal et par la FNECS CFE-CGC et la CSFV CFTC pour le collège syndical.

Intrinsèquement liée à celle de l'accord portant élargissement du champ d'application de la convention collective du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire, les parties signataires de cet accord ont constaté que sa rédaction initiale ne lui permettait valablement pas de faire l'objet d'un arrêté d'extension du ministère du travail.

C'est la raison pour laquelle les parties signataires de cet accord ont convenu d'en rectifier la rédaction dans les termes qui suivent afin de pouvoir à nouveau solliciter et valablement obtenir son extension.

Considérant que l'accord d'élargissement du champ d'application de la convention collective du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 16 décembre 2009, tel que rectifié, intègre l'activité de recherche de débiteurs de masse, autrement appelée activité d'enquête civile ;

Compte tenu de l'existence du certificat de qualification professionnelle d'enquête civile liée à la recherche de débiteurs de masse créé le 12 novembre 2007 ;

il a été convenu entre les parties d'établir un niveau de classification minimal de l'enquêteur civil et selon les modalités ci-après énoncées.

Article 1^{er}

*Certificat de qualification professionnelle d'enquête civile
liée à la recherche de débiteurs de masse*

Toutes les entreprises réalisant l'activité de recherche de débiteurs de masse, autrement appelée activité d'enquête civile telle que définie dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire doivent se conformer au certificat de qualification professionnelle d'enquête civile liée à la recherche de débiteurs de masse créé par la branche le 12 novembre 2007.

En outre, le niveau de classification minimal de l'enquêteur civil au titre de cette activité, sera fixé selon le coefficient établi comme suit :

- 190 pour les débutants ;
- 220 après une expérience de 2 ans.

Article 2

Dispositions finales

Le présent avenant rectificatif étant inséparable de l'accord additionnel de classification professionnelle de la convention collective du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 8 février 2010, il s'appliquera dans les mêmes conditions que celui-ci.

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

Le présent avenant et l'accord qu'il rectifie entreront en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 25 juillet 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FIGEC ;
SNPR.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FEC FO ;
F3C CFDT.

Brochure n° 3228

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

ACCORD DU 23 JUIN 2011
RELATIF À L'APPRENTISSAGE ET AUX FONDS DE PROFESSIONNALISATION
NOR : ASET1151223M
IDCC : 637

Entre :

La fédération des entreprises du recyclage,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La FNST CGT ;

La FGMM CFDT ;

La FGT SNED CFTC,

D'autre part,

Vu les dispositions prévues par l'accord paritaire du 9 avril 2008 portant sur le développement des formations initiales par la voie de l'apprentissage et l'utilisation des fonds de la professionnalisation,

à la demande des membres de la CPNEFP réunis le 17 mai 2011, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de répartition et de gestion des versements affectés en 2011, concernant le versement des fonds de la professionnalisation pour financer le fonctionnement de certains centres de formation d'apprentis (CFA) définis aux articles 2 et 3.

Article 2

Domaines d'action prioritaires et CFA concernés

En 2011, les actions finançables au titre des fonds de la professionnalisation vers l'apprentissage concernent le développement du CAP opérateur des industries du recyclage (OIR), dans les CFA suivants :

- le CFA de l'ADEFa, 96 rue Nationale, 59000 Lille, tél : 03 20 21 95 34, fax : 03 20 21 95 46, adefa@adefa.fr ;

- le CFA des maisons familiales et rurales antenne de Cruseilles, Les Ebeaux, 152 route de Troi-nex, 74350 Cruseilles, tél : 04 50 44 10 58, fax : 04 50 44 03 33, mfr.ebeaux@mfr.asso.fr.

Les fonds versés aux centre de formation d'apprentis concernés sont dédiés au fonctionnement des formations en apprentissage au titre de l'année 2011.

Article 3

Concours financier

Les parties signataires décident d'apporter un concours financier aux centres de formation d'apprentis, et de leur affecter pour l'année 2011, la somme totale de 88 126 €, compte tenu des demandes formalisées selon les modalités prévues à l'article 4.

Le montant dédié à chaque CFA pour l'année 2011, s'élève à :

- 23 126 € pour le CFA des MFR antenne de Cruseilles ;
- 65 000 € pour le CFA. ADEFA.

Article 4

Modalités de demande des CFA

Les CFA cités à l'article 3 doivent fournir en complément de leur lettre de sollicitation, une fiche projet concernant les actions réalisées pour l'année en cours et l'année à venir ainsi qu'un avis de consultation de leur conseil de perfectionnement.

Par ailleurs, ils doivent remplir un dossier de répartition des fonds de la taxe d'apprentissage et des fonds de la professionnalisation.

Article 5

Bilan annuel

En 2012, un bilan relatif aux conditions de mise en œuvre du présent accord sera soumis à la CPNEFP. Ce bilan justifiera l'utilisation des fonds consacrés à ces financements.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 23 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3228

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

ACCORD DU 23 JUIN 2011
RELATIF AU PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE (PEI ET PERCOI)

NOR : ASET1151234M

IDCC : 637

Entre :

La fédération des entreprises du recyclage,

D'une part, et

La FGMM CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

RÈGLEMENT DU PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES (PEI)
DES INDUSTRIES ET COMMERCE DE LA RÉCUPÉRATION ET DU RECYCLAGE

Article 1^{er}

Création. – Cadre juridique

L'accord portant création d'un PEI dans les industries et commerces de la récupération et du recyclage, valant également accord facultatif de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés, ci-après désigné le « Plan » ou le « PEI », est régi par le présent règlement et par :

- le livre III de la troisième partie du code du travail ;
- les articles L. 214-2 et suivants du code monétaire et financier relatifs aux organismes de placement collectif en valeurs mobilières.

Sont annexées au présent règlement :

- la grille définissant les prestations et les frais de tenue de registres pratiqués par Inter Expansion auprès des entreprises des industries et commerces de la récupération et du recyclage adhérant au présent PEI ;
- la convention type de tenue de comptes à passer entre Interfi et chaque entreprise adhérente.

Article 2

Adhésion et retrait du plan d'épargne interentreprises

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération peuvent adhérer de façon facultative au présent plan.

Les dispositifs d'entreprise existant ne sont pas remis en cause par la signature de cet accord.

Dans toutes les dispositions du présent règlement, les entreprises concernées seront désignées sous le terme « l'entreprise ».

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail permettant, le cas échéant, le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne.

Les comptes non encore clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit article ne pourront plus être alimentés, pour chacun des salariés concernés, jusqu'au transfert ou à la liquidation des avoirs de ces derniers.

Article 3

Objet

Le plan a pour objet :

- de favoriser auprès des ayants droits des entreprises couvertes par le champ d'application, au moyen d'une contribution de ces entreprises à l'effort d'épargne des bénéficiaires, la formation d'une épargne à moyen terme, et de leur offrir la faculté de participer à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières,
- de recueillir les sommes provenant de la participation aux résultats des entreprises couvertes par le champ d'application.

Ce plan permet en outre à l'entreprise de déterminer le niveau de sa contribution à l'effort d'épargne de ses salariés et d'orienter ainsi sa politique sociale.

Article 4

Ressources du plan

La réalisation du plan est assurée au moyen des ressources suivantes :

- affectation totale ou partielle, par les salariés des capitaux provenant des réserves spéciales de participation ;
- versements volontaires des salariés au plan ;
- contribution de l'entreprise au plan (abondement) ;
- affectation totale ou partielle, par les salariés de leur prime d'intéressement ;
- droits transférés d'un compte épargne temps ;
- sommes précédemment détenues dans un plan d'épargne interentreprises ou dans un plan d'épargne d'entreprise qu'elles soient disponibles ou indisponibles ;
- produits du portefeuille et avoirs fiscaux y afférents.

Article 5

Bénéficiaires participants. – Adhésion

L'adhésion au plan est facultative, elle est offerte à tous les salariés de l'entreprise qui comptent au moins 3 mois d'ancienneté.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, peuvent adhérer au PEI les dirigeants titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisant aux Assedic, exerçant une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et recevant à ce titre une rémunération distincte.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés, consécutifs ou non, au cours de l'exercice considéré et des 12 mois qui le précèdent.

Par ailleurs, dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus 250 salariés, les chefs de ces entreprises, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, ou s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, leurs présidents directeurs généraux, leurs directeurs généraux, leurs gérants ou membres du directoire, peuvent également participer au PEI dès lors qu'ils comptent au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, en y effectuant des versements volontaires qui peuvent être abondés.

Les participants ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ en retraite ou en préretraite peuvent continuer à verser au plan, pour autant qu'ils aient adhéré avant leur départ en retraite ou préretraite et n'aient pas retiré à ce moment l'ensemble de leurs avoirs. Ils ne peuvent prétendre à l'abondement de l'entreprise.

Les anciens participants autres que les retraités et préretraités peuvent rester adhérents au PEI sans pouvoir continuer à effectuer des versements sur le plan, à l'exception du versement de l'intéressement et de la participation afférent à la dernière période d'activité intervenant avant leur départ.

Le premier versement au PEI accompagné du bulletin de souscription entraîne de fait l'adhésion du salarié au plan.

Article 6

Départ définitif de l'entreprise et transfert des avoirs

Lorsqu'un participant quitte l'entreprise et est embauché dans une autre entreprise qui dispose d'un PEE ou PEI, il peut demander le transfert de la totalité de ses avoirs vers le ou les plans qu'il a choisi(s).

Pour ce faire, le participant communique à l'entreprise qu'il quitte, les avoirs à transférer, les noms et adresses de son nouvel employeur et de l'établissement teneur de comptes conservateur de parts.

Ce dernier se charge alors d'effectuer le transfert.

Article 7

Versement des sommes au plan. – Capitalisation des revenus

Les sommes affectées à la réalisation du PEI seront versées par l'entreprise dans un délai maximum de quinze jours à compter du jour du versement par le participant ou de la date à laquelle elles sont dues par l'entreprise.

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée à l'acquisition de parts de FCPE et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs des fonds et, par conséquent, de la valeur de part, et sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Article 8

Accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions de l'article L. 3322-2 du code du travail, les entreprises employant au moins 50 salariés sont tenues de faire bénéficier leurs salariés du régime de la participation.

Lorsqu'elles emploient moins de 50 salariés, les entreprises ne sont pas assujetties à l'obligation de mettre en application un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise. Cependant en application de l'article L. 3323-6 du code du travail, elles peuvent décider de se soumettre volontairement aux dispositions des articles L. 3322-2 du code du travail précité.

Dans ce cas, les chefs de ces entreprises, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, ou s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, leurs présidents directeurs généraux, leurs directeurs généraux, leurs gérants ou membres du directoire peuvent bénéficier tout comme leurs salariés de ce régime.

Ainsi, en application de l'article L. 3333-2 du code du travail, le présent accord peut faire office d'accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas assujetties au régime obligatoire de la participation.

Formule de calcul

La somme attribuée à l'ensemble des salariés bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée « réserve spéciale de participation ».

Le calcul de la réserve spéciale de participation (RSP) s'exprime par la formule suivante :
$$RSP = \frac{1}{2} (B - 5/100 C) \times (S/VA),$$

dans laquelle :

- B représente le bénéfice de l'entreprise, réalisé en France et dans les départements d'outre-mer tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun de l'impôt sur les bénéfices, diminué de l'impôt correspondant auquel s'ajoutent les bénéfices exonérés d'impôt sur les sociétés ;
- C représente les capitaux propres de l'entreprise comprenant le capital social, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôt par application d'une disposition particulière du code général des impôts ; leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée. Toutefois, en cas de variation de capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social sera pris en compte *pro rata temporis* ;
- S représente les salaires versés au cours de l'exercice. Les salaires à retenir sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ; toutefois, les salaires versés à des salariés du régime des assurances sociales agricoles sont évalués selon les règles fixées par l'article 53 *bis* ou 53 *ter* de l'annexe III du code général des impôts ;
- VA représente la valeur ajoutée de l'entreprise déterminée en faisant le total des postes du compte de résultat énumérés ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :
 - charges de personnel ;
 - impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
 - charges financières ;
 - dotations de l'exercice aux amortissements ;
 - dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
 - résultat courant avant impôts.

Modalités de répartition

La réserve spéciale de participation est répartie entre les bénéficiaires proportionnellement au salaire perçu par chaque salarié au cours de l'exercice de référence, ou pour les dirigeants mentionnés au deuxième paragraphe du présent article, proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonné au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la limite des plafonds légaux.

Les salaires servant de base à la répartition sont pris en compte pour chaque bénéficiaire dans la limite d'une somme égale à 4 fois le plafond annuel retenu pour la détermination du montant maximum des cotisations de la sécurité sociale et d'allocations familiales.

D'autre part le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même salarié ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale au 3/4 du montant de ce même plafond.

Si le salarié n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, les limites ci-dessus sont calculées au prorata de la durée de présence. Sont assimilées à des périodes de présence les périodes légalement ou conventionnellement assimilées au travail effectif, ainsi que les périodes visées aux articles L. 1225-17, L. 1225-24 et L. 1226-7 du code du travail pour lesquelles les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçu le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent.

Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des règles définies au présent article, font l'objet d'une répartition immédiate entre tous les salariés dont la participation n'atteint pas les 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

Les sommes qui n'auraient pu encore être mises en distribution par application de ces dernières règles, demeurent dans la réserve spéciale de participation pour être réparties au cours des exercices ultérieurs ; elles ne sont déductibles pour l'assiette de l'impôt sur les bénéfices ou de l'impôt sur le revenu exigible, qu'au titre des exercices au cours desquels elles sont réparties.

Versement de la participation

Dès la répartition faite de la réserve spéciale de participation, les salariés bénéficiaires ont le choix entre le versement immédiat de leurs droits en tout ou en partie, ou leur affectation au présent plan d'épargne interentreprises (PEI) ou au PERCOI des industries et commerces de la récupération et du recyclage.

Les salariés bénéficiaires formulent leur choix dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la date à laquelle ils ont été informés du montant de la réserve spéciale de participation qui leur est attribué.

Les salariés bénéficiaires sont présumés avoir été informés dans un délai de 5 jours calendaires à compter de la date d'envoi d'un courrier simple les informant notamment de ce montant.

A défaut de choix du bénéficiaire dans ce délai de 15 jours, sa quote-part de réserve spéciale de participation est affectée :

- pour moitié au présent PERCOI (ou au PERCO existant dans l'entreprise si celle-ci n'a pas adhéré au présent PERCOI) ;
- et pour moitié au présent PEI (ou au plan d'épargne d'entreprise existant dans l'entreprise si celle-ci n'a pas adhéré au présent PEI).

Les sommes seront affectées dans les conditions prévues à cet effet par les règlements de plans d'épargne ou, à défaut, au FCPE présentant le profil d'investissement le moins risqué qui, dans le cadre du présent PERCOI, sera régi par la gestion libre.

Dans tous les cas, l'entreprise verse les sommes provenant de la participation avant le 1^{er} jour du cinquième mois qui suit la clôture de l'exercice comptable au titre duquel la participation est attribuée. Passée cette date, l'entreprise complète le versement par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie.

Information

Chaque année, dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice, l'employeur présente au comité d'entreprise (ou à la commission spécialisée représentant les salariés) ou à défaut aux délégués du personnel ainsi qu'à chaque bénéficiaire, un rapport comportant notamment les éléments servant

de base de calcul de la réserve spéciale de participation et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Tous les bénéficiaires susceptibles de bénéficier de la participation, y compris ceux qui ont quitté l'entreprise avant la conclusion de l'accord ou avant le calcul ou la répartition des sommes leur revenant, reçoivent, lors de chaque répartition, une fiche distincte du bulletin de salaire indiquant :

- le montant de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits qui lui sont attribués, le montant de la CSG et de la CRDS et de toute autre contribution obligatoire y afférant et leur mode de gestion ;
- les termes du choix donné entre le versement immédiat des droits ou leur affectation au présent plan ou au PERCOI, et dans ce dernier cas, l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits, la date à laquelle ces droits seront négociables ou exigibles, les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant ce délai.

Lorsqu'un bénéficiaire titulaire de droits sur la réserve spéciale de participation quitte l'entreprise sans faire valoir ses droits ou avant que l'entreprise ait été en mesure de liquider, à la date de son départ, la totalité des droits dont il est titulaire, l'employeur est tenu :

- de lui remettre une attestation indiquant la nature et le montant de ses droits ;
- de lui demander l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis afférents à ces droits.

Article 9

Versements volontaires des participants

Chaque participant qui le désire, effectue des versements au plan selon la fréquence de son choix.

Chaque versement ne peut être inférieur à 20 €.

A défaut de modalités spécifiques convenues avec Inter Expansion, les versements sont effectués sous forme de chèque établi à l'ordre d'Interfi. Les chèques sont transmis accompagnés d'un bulletin de versement à la société Inter Expansion.

Article 10

Versement des primes d'intéressement

L'affectation de tout ou partie de la prime d'intéressement au plan d'épargne, effectuée dans un délai maximum de 15 jours à compter de la date à laquelle elle a été perçue, n'est exonérée d'impôt sur le revenu que dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, conformément à l'article L. 3315-2 du code du travail.

Les anciens salariés de l'entreprise peuvent affecter tout ou partie de la prime d'intéressement afférente à leur dernière période d'activité lorsque le versement de cette prime intervient après leur départ de l'entreprise.

Article 11

Versement des sommes précédemment détenues dans un PEE/PEI

Le participant qui a des avoirs détenus dans un précédent PEE/PEI peut demander le transfert de ses avoirs sur le présent plan. Dans ce cadre, le transfert ne peut être abondé.

Les périodes de blocage déjà courues sont prises en compte pour le calcul du délai de blocage restant à courir et les sommes transférées déjà disponibles restent immédiatement disponibles.

Article 12

Plafond de versement

Le montant total des versements volontaires (y compris l'intéressement mais à l'exclusion de la participation) effectués annuellement par chaque participant dans l'ensemble des plans d'épargne

qui lui sont proposés, ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute s'il est salarié, de son revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu s'il est un dirigeant autorisé à adhérer au plan, ou de ses pensions de retraite annuelles brutes s'il est retraité.

Pour le conjoint du chef d'entreprise ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce et pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente, le montant total de leurs versements volontaires effectués annuellement ne peut excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

Ces plafonds s'apprécient globalement et non plan par plan.

Cette limite s'applique aux versements volontaires, y compris l'intéressement, mais à l'exclusion de la participation et des sommes transférées précédemment détenues dans un autre plan d'épargne.

Article 13

Contribution de l'entreprise

13.1. Frais de tenue de registre

L'entreprise prend en charge, au minimum, les frais de tenue de registre liés à la gestion du PEI.

En ce qui concerne les frais de tenue de registre des participants ayant quitté l'entreprise, ils sont à la charge des anciens participants à l'expiration du délai d'un an après la mise en disponibilité des droits acquis, et ce tant que ces derniers conservent des avoirs dans le PEI. Ces frais sont prélevés annuellement par rachat de parts sur les comptes des participants concernés.

13.2. Abondement de l'entreprise

L'entreprise a la possibilité d'abonder les versements des salariés.

A cet effet, elle détermine sur son bulletin d'adhésion le taux (entre 10 % et 300 %), ajustable entre un plancher de 100,00 €, par paliers de 10 %, et le plafond légal, (soit 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale) de l'abondement.

Font l'objet d'un abondement les sources d'alimentation suivantes :

- les versements des sommes issues de la participation ;
- les primes d'intéressement ;
- les versements volontaires des bénéficiaires, sous réserve de l'un des versements cités ci-dessus.

Les bénéficiaires quittant l'entreprise peuvent affecter au PEI la prime individuelle d'intéressement perçue au titre de leur dernière période d'activité au sein de l'entreprise et versée après leur départ de l'entreprise, ce versement ne faisant pas l'objet d'un versement complémentaire de l'entreprise. De même, le versement de la participation dans le PEI après le départ de l'entreprise ne donnera pas lieu à abondement.

Les retraités et préretraités ne peuvent plus bénéficier de l'abondement de l'entreprise.

L'abondement est valable d'une année sur l'autre par tacite reconduction et peut être supprimé par lettre recommandée avec avis de réception adressée à Inter Expansion avant le 15 décembre de chaque année, pour effet au 1^{er} janvier qui suit. A défaut de précision dans ces délais, c'est la règle applicable jusque-là qui continue à s'appliquer.

L'employeur doit informer son personnel de la règle d'abondement qu'il a retenue et le cas échéant, de toute modification ultérieure.

L'abondement sera versé en même temps que le versement du participant, ou après calcul et appel par Inter Expansion auprès de l'entreprise selon la fréquence convenue avec elle, au minimum une fois par an.

Par année civile et par participant, le montant total des versements constituant l'abondement de l'entreprise, ne pourra ni dépasser le triple de ses versements, ni excéder le plafond légal en vigueur (soit 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale à la date de signature du plan).

Les sommes versées au titre de l'abondement sont soumises à la CSG et à la CRDS au titre des revenus d'activité conformément à la réglementation en vigueur.

En tout état de cause, les entreprises s'engagent à respecter le principe de non substitution de l'abondement à un élément de rémunération.

Article 14

Modalités de gestion des droits attribués aux participants

Quatre FCPE servent de supports aux placements dans le PEI :

- « Expansor actions » ;
- « Expansor taux » ;
- « Mozart » ;
- « Expansor taux solidaire ».

Ces fonds sont gérés par la société Inter Expansion, société anonyme de gestion pour le compte de tiers, au capital de 9 728 000 €, dont le siège social est à Malakoff (92240), 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier et ont pour dépositaire la société Interfi, société anonyme au capital de 5 148 000 €, dont le siège social est à Malakoff (92240), 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier.

A défaut de choix d'affectation de son versement exprimé par le bénéficiaire, y compris celui de sa quote-part de participation, les sommes seront investies sur le FCPE « Mozart ».

A tout moment, les salariés ou anciens salariés ont la possibilité de demander le transfert de tout ou partie des avoirs disponibles et/ou indisponibles qu'ils détiennent dans un des fonds communs de placement mentionnés ci-dessus vers un autre de ces fonds. L'opération de transfert ainsi réalisée est sans effet sur la durée de blocage et ne donne pas lieu au prélèvement de la commission de souscription prévue par les règlements de ces fonds.

Le fonctionnement, l'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE sont précisées dans leur règlement ainsi que dans leur notice d'information.

Le teneur de registre est Inter Expansion dont le siège social est situé à Malakoff (92240), 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier.

Le teneur de comptes conservateur de parts est Interfi dont le siège social est situé à Malakoff (92240), 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier.

Les droits d'entrée sont à la charge de l'épargnant ou de l'entreprise, selon décision formalisée sur le bulletin d'adhésion et portée à la connaissance du salarié.

Article 15

Indisponibilité des droits

Les parts inscrites aux comptes des salariés sur le PEI ne deviennent disponibles qu'au terme d'une période de blocage de 5 ans à compter de chacun des versements.

Pour l'appréciation de ce délai, les périodes d'indisponibilité déjà courues des sommes ayant fait l'objet d'un transfert seront prises en compte.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés ayant décidé d'être couvertes par les dispositions de l'article 8 du présent règlement, et dans toutes entreprises dotées d'un dispositif de participation, la période de blocage de toute part acquise au cours d'une année civile débute le 1^{er} jour du cinquième mois qui suit la date de clôture de l'exercice comptable de l'entreprise précédant la date d'acquisition et ce quelle que soit la nature des versements.

Pour les autres, la période de blocage débute le 1^{er} juillet de chaque année pour toute part acquise au cours d'une année civile.

Les salariés ou leurs ayants droit peuvent toutefois obtenir la levée anticipée de cette indisponibilité dans les cas prévus à l'article R. 3324-22 du code du travail, soit :

- a) Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
 - b) Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
 - c) Divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
 - d) Invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
 - e) Décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité.
- En cas de décès de l'intéressé, ses ayants doivent demander la liquidation des avoirs dans un délai de 6 mois suivant le décès ; au-delà, les plus-values constatées lors de la liquidation cessent de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu prévue au 4 du III de l'article 150-0 A du code général des impôts ;
- f) Rupture du contrat de travail ;
 - g) Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du nouveau code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
 - h) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
 - i) Situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande de l'intéressé doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne mentionnée au e, invalidité et surendettement où elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix de l'intéressé, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Article 16

Revenus

Les revenus des portefeuilles constitués en application du présent PEI y seront obligatoirement réemployés.

Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi seront accomplis par l'établissement dépositaire qui se chargera notamment de demander à l'administration fiscale le versement des sommes correspondant aux avoirs fiscaux et crédits d'impôt attachés aux revenus réemployés. Les sommes provenant de cette restitution seront elles-mêmes réemployées.

Article 17

Conseil de surveillance

Le FCPE « Expansor compartiments » est contrôlé par un conseil de surveillance conformément à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier, lequel est composé de la manière suivante au titre des entreprises adhérentes au présent PEI :

- 2 membres salariés porteurs de parts, représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés, désignés par chaque organisation syndicale signataire du présent accord ;
- 1 membre représentant les employeurs, par organisation syndicale d'employeurs signataire du présent accord, désigné par les directions des entreprises.

Le FCPE « Mozart » est contrôlé par un conseil de surveillance conformément à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier, lequel est composé de la manière suivante au titre des entreprises adhérentes au présent PEI :

- 1 membre salarié porteur de parts, représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés, désigné par chaque organisation syndicale signataire du présent accord ;
- 1 membre représentant les employeurs, par organisation syndicale d'employeurs signataire du présent accord, désigné par les directions des entreprises.

Chaque conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption de son rapport annuel.

Le fonctionnement et les pouvoirs du conseil de surveillance sont précisés par les règlements des FCPE.

Article 18

Information des salariés

L'entreprise remet à tout salarié lors de son embauche un livret présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale proposés dans l'entreprise.

Indépendamment de la publicité prévue pour le présent plan par l'article ci-après, ainsi que du rapport présenté chaque année au conseil de surveillance, le teneur de registre ou l'organisme chargé de la tenue des comptes, fait parvenir aux salariés, à la suite de toute acquisition de parts effectuée à leur profit et au moins une fois par an en l'absence de versement, une fiche indiquant :

- le nombre de parts acquises au titre de leurs versements ;
- la date à partir de laquelle ces parts seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ces parts peuvent être exceptionnellement disponibles ;
- le montant du précompte effectué au titre d'une part de la contribution sociale généralisée (CSG) et d'autre part de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Lorsqu'un salarié, adhérent au plan, quitte l'entreprise, l'employeur est tenu de lui remettre l'état récapitulatif prévu à l'article L. 3341-7 inséré dans le livret d'épargne salariale prévu par l'article L. 3341-6 du code du travail.

Article 19

Suivi paritaire

La commission paritaire de suivi prévue par l'accord sera destinataire annuellement d'un rapport relatif à la tenue de registre/tenue de compte du PEI et à la gestion de ses supports d'investissement.

Article 20

Litiges

Avant d'avoir recours aux procédures prévues par la réglementation, les signataires de l'accord s'efforceront de résoudre les litiges afférents à l'application du présent règlement.

Article 21

Mise en œuvre du plan. – Modification

Le plan prendra effet à compter de son dépôt à la DIRECCTE.

Il pourra être modifié par avenant établi selon la même procédure que sa conclusion à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires de l'accord. Cette modification devra être effectuée 3 mois avant la fin d'un exercice pour prendre effet l'exercice suivant.

RÈGLEMENT DU PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF INTERENTREPRISES (PERCOI) DES INDUSTRIES ET COMMERCE DE LA RÉCUPÉRATION ET DU RECYCLAGE

Article 1^{er}

Création. – Cadre juridique

L'accord portant création d'un PERCOI dans les industries et commerces de la récupération et du recyclage, ci-après désigné le « Plan » ou le « PERCOI », est régi par le présent règlement et par :

- le livre III de la troisième partie du code du travail ;
- les articles L. 214-2 et suivants du code monétaire et financier relatifs aux organismes de placement collectif en valeurs mobilières.

Le présent règlement créant le PERCOI vient compléter le règlement créant le PEI dans les industries et commerces de la récupération et du recyclage.

Sont annexées au présent règlement :

- la grille définissant les prestations et les frais de tenue de registres pratiqués par Inter Expansion auprès des entreprises des industries et commerces de la récupération et du recyclage adhérant au présent PERCOI ;
- la convention type de tenue de comptes à passer entre Interfi et chaque entreprise adhérente.

Article 2

Adhésion et retrait du plan d'épargne retraite collectif interentreprises

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération peuvent adhérer de façon facultative au présent plan.

Les dispositifs d'entreprise existant ne sont pas remis en cause par la signature de cet accord.

Dans toutes les dispositions du présent règlement, les entreprises concernées seront désignées sous le terme « l'entreprise ».

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail permettant, le cas échéant, le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne.

Les comptes non encore clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit article ne pourront plus être alimentés, pour chacun des salariés concernés, jusqu'au transfert ou à la liquidation des avoirs de ces derniers.

Article 3

Objet

Le plan a pour objet de favoriser auprès des ayants droits des entreprises couvertes par le champ d'application, au moyen d'une contribution de ces entreprises à l'effort d'épargne des bénéficiaires, la formation d'une épargne dans la perspective de la retraite et de leur offrir la faculté de participer à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières.

Ce plan permet en outre à l'entreprise de déterminer le niveau de sa contribution à l'effort d'épargne de ses salariés et d'orienter ainsi sa politique sociale.

Article 4

Ressources du plan

La réalisation du plan est assurée au moyen des ressources suivantes :

- affectation totale ou partielle, par les salariés des capitaux provenant des réserves spéciales de participation ;
- versements volontaires des salariés au plan ;
- contribution de l'entreprise au plan (abondement) ;
- affectation totale ou partielle, par les salariés de leur prime d'intéressement ;
- droits transférés d'un compte épargne temps ;
- sommes précédemment détenues dans un plan d'épargne interentreprises ou dans un plan d'épargne d'entreprise qu'elles soient disponibles ou indisponibles ;
- sommes en provenance d'autres PERCO ou PERCOI ;
- produits du portefeuille et avoirs fiscaux y afférents.

Article 5

Bénéficiaires participants. – Adhésion

L'adhésion au plan est facultative, elle est offerte à tous les membres de l'entreprise qui comptent au moins 3 mois d'ancienneté.

Quelque soit l'effectif de l'entreprise, peuvent adhérer au PERCOI les dirigeants titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisant aux Assedic, exerçant une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et recevant à ce titre une rémunération distincte.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés, consécutifs ou non, au cours de l'exercice considéré et des 12 mois qui le précèdent.

Par ailleurs, dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus 250 salariés, les chefs de ces entreprises, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, ou s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, leurs présidents directeurs généraux, leurs directeurs généraux, leurs gérants ou membres du directoire, peuvent également participer au PERCOI dès lors qu'ils comptent au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, en y effectuant des versements volontaires qui peuvent être abondés.

Les participants ayant quitté l'entreprise peuvent continuer à verser au plan, pour autant qu'ils aient adhéré avant leur départ de l'entreprise et n'aient pas retiré à ce moment l'ensemble de leurs avoirs. Ils ne peuvent prétendre à l'abondement de l'entreprise et les frais afférents à la gestion de ces versements sont à la charge exclusive des participants. Cette possibilité n'est toutefois pas ouverte au salarié qui a accès à un plan d'épargne pour la retraite collectif dans la nouvelle entreprise où il est employé.

Le premier versement au PERCOI accompagné du bulletin de souscription entraîne de fait l'adhésion du salarié au plan.

Article 6

Départ définitif de l'entreprise et transfert des avoirs

Lorsqu'un participant quitte l'entreprise et est embauché dans une autre entreprise qui dispose d'un PERCO ou PERCOI, il peut demander le transfert de la totalité de ses avoirs vers le ou les plans qu'il a choisi(s).

Pour ce faire, le participant communique à l'entreprise qu'il quitte, les avoirs à transférer, les noms et adresses de son nouvel employeur et de l'établissement teneur de comptes conservateur de parts.

Ce dernier se charge alors d'effectuer le transfert.

Le transfert des sommes investies dans le PERCOI ne peut intervenir vers un plan d'épargne de plus courte durée.

Article 7

Versement des sommes au plan. – Capitalisation des revenus

Les sommes affectées à la réalisation du PERCOI seront versées par l'entreprise dans un délai maximum de quinze jours à compter du jour du versement par le participant ou de la date à laquelle elles sont dues par l'entreprise.

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée à l'acquisition de parts de FCPE et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs des fonds et, par conséquent, de la valeur de part, et sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Article 8

Versements volontaires des participants

Chaque participant qui le désire, effectue des versements au plan selon la fréquence de son choix.

Chaque versement ne peut être inférieur à 20 €.

A défaut de modalités spécifiques convenues avec Inter Expansion, les versements sont effectués sous forme de chèque établi à l'ordre d'Interfi. Les chèques sont transmis accompagnés d'un bulletin de versement à la société Inter Expansion.

Article 9

Versement des droits à participation

L'affectation de tout ou partie des droits à participation au plan d'épargne, effectuée dans un délai maximum de 15 jours à compter de la date à laquelle ils sont notifiés aux salariés, n'est exonérée d'impôt sur le revenu que dans la limite d'un montant égal aux 3/4 du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, conformément à l'article D. 3324-12 du code du travail.

Article 10

Versement des primes d'intéressement

L'affectation de tout ou partie de la prime d'intéressement au plan d'épargne, effectuée dans un délai maximum de quinze jours à compter de la date à laquelle elles ont été perçues, n'est exonérée d'impôt sur le revenu que dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel retenu

pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, conformément à l'article L. 3315-2 du code du travail.

Article 11

Versement des sommes précédemment détenues dans un PEE/PEI ou PERCO/PERCOI

Le participant qui a des avoirs détenus dans un précédent PEE/PEI, ou dans un précédent PERCO/PERCOI, peut demander le transfert de ses avoirs sur le présent plan.

Seul le transfert des sommes précédemment détenues dans un PEE ou PEI peut donner lieu à un versement d'abondement, que ces sommes soient disponibles ou indisponibles.

Article 12

Plafond de versement

Le montant total des versements volontaires (y compris l'intéressement mais à l'exclusion de la participation) effectués annuellement par chaque participant dans l'ensemble des plans d'épargne qui lui sont proposés, ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute s'il est salarié, de son revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu s'il est un dirigeant autorisé à adhérer au plan, ou de ses pensions de retraite annuelles brutes s'il est retraité.

Pour le conjoint du chef d'entreprise ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce et pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente, le montant total de leurs versements volontaires effectués annuellement ne peut excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

Ces plafonds s'apprécient globalement et non plan par plan.

Cette limite s'applique aux versements volontaires, y compris l'intéressement mais à l'exclusion de la participation et des sommes transférées précédemment détenues dans un autre plan d'épargne ou un compte épargne temps.

Article 13

Contribution de l'entreprise

13.1. Frais de tenue de registre

L'entreprise prend en charge, au minimum, les frais de tenue de registre liés à la gestion du PERCOI.

En ce qui concerne les frais de tenue de registre des participants ayant quitté l'entreprise, ils sont à la charge des anciens participants à l'expiration du délai d'un an après la mise en disponibilité des droits acquis, et ce tant que ces derniers conservent des avoirs dans le PERCOI. Ces frais sont prélevés annuellement par rachat de parts sur les comptes des participants concernés.

13.2. Abondement de l'entreprise

L'entreprise peut décider de compléter les versements des salariés (apport personnel, primes d'intéressement, transferts tels que visés à l'article 11 et droits à participation le cas échéant) par un abondement dont la règle est la suivante :

Pour un versement du salarié :

- jusqu'à 3 % inclus du PASS, l'entreprise peut verser un abondement de 100 à 300 % ;
- de 3 % à 8 % inclus du PASS, l'entreprise peut verser un abondement de 50 à 100 % ;
- de 8 % à 10 % inclus du PASS, l'entreprise peut verser un abondement de 20 à 50 %.

Les tranches sont cumulatives.

Exemple :

L'entreprise décide la formule d'abondement suivante :

- jusqu'à 3 % inclus du PASS, soit de 1 à 1 060 €, l'entreprise verse un abondement de 300 %,
- de 3 % à 8 % du PASS, soit de 1 061 à 2 828 €, l'entreprise verse un abondement de 100 % ;
- de 8 % à 10 % du PASS, soit de 2 829 à 3 535 €, l'entreprise verse un abondement de 50 %.

Le salarié qui verserait 3 600 € sur son PERCO percevrait l'abondement suivant :

$$\begin{array}{rcl} 300 \% \text{ de } 1\,060 & = & 3\,180 \text{ €} \\ 100 \% \text{ de } 2\,828 - 1\,060 & = & 1\,768 \text{ €} \\ 50 \% \text{ de } 3\,535 - 2\,828 & = & 353,50 \text{ €} \\ 0 \% \text{ de } 3\,600 - 3\,535 & = & 0 \text{ €} \\ \hline & & 5\,301,50 \text{ €} \end{array}$$

Le montant maximum de l'abondement brut est de 16 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale (PASS) par an et par salarié, (soit 5 656,32 € pour 2011).

Rappel (cf. art. 12 ci-dessus) : Le montant total des versements volontaires (y compris l'intéressement mais à l'exclusion de la participation) effectués annuellement par chaque participant dans l'ensemble des plans d'épargne qui lui sont proposés, ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute s'il est salarié.

Cette décision figurera sur le bulletin d'adhésion au PERCOI.

L'abondement est valable d'une année sur l'autre par tacite reconduction et peut être supprimé par lettre recommandée avec avis de réception adressée à Inter Expansion avant le 15 décembre de chaque année, pour effet au 1^{er} janvier qui suit. A défaut de précision dans ces délais, c'est la règle applicable jusque-là qui continue à s'appliquer.

L'employeur doit informer son personnel de la règle d'abondement qu'il a retenue et le cas échéant, de toute modification ultérieure.

L'abondement sera versé en même temps que le versement du participant, ou après calcul et appel par Inter Expansion auprès de l'entreprise selon la fréquence convenue avec elle, au minimum une fois par an.

Par année civile et par participant, le montant total des versements constituant l'abondement de l'entreprise, ne pourra ni dépasser le triple de ses versements, ni excéder le plafond légal en vigueur (soit 16 % du plafond annuel de la Sécurité Sociale à la date de signature du Plan).

Ce plafond tient compte, le cas échéant, de l'abondement versé par ailleurs au dit épargnant par l'entreprise dans le cadre d'un plan d'épargne retraite collectif de groupe ou d'un plan d'épargne retraite collectif interentreprises.

Les sommes versées au titre de l'abondement sont soumises à la CSG et à la CRDS au titre des revenus d'activité conformément à la réglementation en vigueur.

En outre, la fraction de l'abondement qui, pour chaque épargnant, est supérieure à 2 300 € est assujettie à une taxe à la charge de l'employeur de 8,2 %.

En tout état de cause, les entreprises s'engagent à respecter le principe de non substitution de l'abondement à un élément de rémunération.

13.3. Versement initial de l'entreprise au plan

Les entreprises qui le souhaitent peuvent effectuer un versement initial au plan, dans la limite d'un plafond fixé par décret, soit 1 % du PASS à la date de signature de l'accord, même en l'absence de contribution du salarié.

Ce versement est soumis au même régime social et fiscal que l'abondement ci-dessus.

Article 14

Modalités de gestion des droits attribués aux participants

Quatre FCPE servent de supports aux placements choisis dans le PERCOI :

- « Expansor actions » ;
- « Expansor taux » ;
- « Mozart ».

Ces trois FCPE, en mode de gestion libre et/ou pilotée.

- « Expansor taux solidaire » uniquement en mode de gestion libre.

14.1. Gestion pilotée

Dans ce mode de gestion, le PERCOI repose sur une gestion collective entièrement pilotée définie en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à l'âge du départ à la retraite du participant.

La gestion pilotée repose sur un choix formulé par le participant d'une gestion dynamique ou prudente.

Le participant ne peut détenir des avoirs que dans un seul des deux profils de gestion pilotée profil prudent ou dynamique. Il pourra cependant changer de profil de gestion pilotée une seule fois. Ce changement de profil concerne alors tous les avoirs détenus en gestion pilotée.

Chaque année, les avoirs et les versements sont investis selon une grille d'allocation d'actifs combinant les trois FCPE (jointe en annexe 4) établie par la société de gestion, afin d'optimiser l'espérance de performance et la sécurité des placements en tenant compte de l'âge de départ à la retraite du participant.

Une fois par an, la totalité des avoirs détenus par un porteur de parts, fera l'objet d'une nouvelle répartition déterminée par la grille d'allocation d'actifs mentionnée en annexe pour prendre en compte la durée restant à courir jusqu'à la date effective de son départ à la retraite. Cette opération sera réalisée sur la valeur liquidative du dernier jour de bourse du mois de septembre.

Par exemple, un salarié entre dans le dispositif à 47 ans. Il lui reste si tous ses trimestres sont validés à 60 ans, 13 années avant l'âge de son départ à la retraite.

S'il choisit le profil dynamique, son allocation d'actifs pour 100 € versés sera de 60 € sur le fonds obligataire et 40 € sur le fonds actions.

En revanche, s'il choisit le profil prudent, l'allocation sera de 70 € sur le fonds obligataire et 30 € sur le fonds actions.

Par ailleurs, la possibilité sera donnée à chaque participant d'adresser au teneur de comptes conservateur de parts ou au teneur de registre une demande d'ajustement de son année de départ à la retraite dans les 10 ans précédant le départ à la retraite théorique.

La société de gestion est susceptible d'apporter des adaptations à la grille d'allocation dans l'intérêt des participants, afin d'optimiser la gestion de leurs avoirs.

Le teneur de registres portera à la connaissance des participants la nouvelle grille ainsi définie qui s'appliquera à la prochaine réallocation prévue par la société de gestion.

14.2. Gestion libre

Le mode de gestion libre permet au salarié de choisir lui-même sa propre allocation d'actifs entre les 4 FCPE.

Dans le cadre de la gestion libre, le participant peut effectuer des arbitrages à sa convenance, sans frais et à tout moment de l'année entre les 4 FCPE du PERCOI.

14.3. Transfert gestion libre vers gestion pilotée

Les participants pourront, à tout moment et sans limitation, transférer tout ou partie de leurs avoirs de la gestion libre vers la gestion pilotée.

14.4. Transfert gestion pilotée vers gestion libre

Les participants pourront, à tout moment et sans limitation, transférer tout ou partie de leurs avoirs de la gestion pilotée vers la gestion libre.

14.5. Affectation des versements à défaut de choix du bénéficiaire

A défaut de choix d'affectation de son versement exprimé par le bénéficiaire, y compris celui de sa quote-part de participation, les sommes seront investies en mode de gestion libre sur le FCPE « Mozart ».

Article 15

Constitution et gestion des FCPE

Les fonds sont gérés par la société Inter Expansion, société anonyme de gestion pour le compte de tiers, au capital de 9 728 000 €, dont le siège social est à Malakoff (92240), 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, et ont pour dépositaire la société Interfi, société anonyme au capital de 5 148 000 €, dont le siège social est à Malakoff (92240), 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier.

Le fonctionnement des fonds est exposé dans les règlements remis, après signature par le dépositaire et la société de gestion et approbation de l'autorité des marchés financiers, aux signataires de l'accord de PERCO I et tenue à la disposition de chaque salarié.

L'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE sont précisées dans leur règlement ainsi que dans leur notice d'information.

Le teneur de registre est Inter Expansion dont le siège social est situé Malakoff (92240), 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier.

Le teneur de comptes conservateur de parts est Interfi dont le siège social est situé Malakoff (92240), 139/147, rue Paul-Vaillant-Couturier.

Les droits d'entrée sont à la charge de l'épargnant ou de l'entreprise selon la décision de celle-ci formalisée sur son bulletin d'adhésion et portée ainsi à la connaissance du salarié.

Article 16

Indisponibilité des droits

Les parts inscrites aux comptes des salariés sur le PERCOI ne sont exigibles ou négociables qu'à compter de la liquidation des droits à la retraite auprès du régime de base, hors cas de déblocage anticipé.

Les sommes affectées au PERCOI peuvent être exceptionnellement liquidées avant l'âge de départ à la retraite dans les conditions visées à l'article R. 3334-4 du code du travail, soit :

a) Invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de sécurité sociale, ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;

b) Décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits. Dans ce cas, l'exonération d'imposition sur les plus-values de cessions cesse à l'expiration du délai

de 6 mois après le décès si ce dernier s'est produit sur le territoire français métropolitain, et d'un an si le décès est intervenu en dehors de la France métropolitaine ;

c) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté interministériel ;

d) Situation de surendettement du participant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;

e) Expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du participant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Article 17

Revenus

Les revenus des portefeuilles constitués en application du présent PERCOI y seront obligatoirement réemployés.

Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi seront accomplis par l'établissement dépositaire qui se chargera notamment de demander à l'administration fiscale le versement des sommes correspondant aux avoirs fiscaux et crédits d'impôt attachés aux revenus réemployés. Les sommes provenant de cette restitution seront elles-mêmes réemployées.

Article 18

Conseil de surveillance

Le FCPE « Expansor compartiments » est contrôlé par un conseil de surveillance conformément à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier, lequel est composé de la manière suivante au titre des entreprises adhérentes au présent PERCOI :

- 2 membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés, désignés par chaque organisation syndicale signataire du présent accord ;
- 1 membre représentant les employeurs, par organisation syndicale d'employeurs signataire du présent accord, désigné par les directions des entreprises.

Le FCPE « Mozart » est contrôlé par un conseil de surveillance conformément à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier, lequel est composé de la manière suivante au titre des entreprises adhérentes au présent PEI :

- 1 membre salarié porteur de parts, représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés, désigné par chaque organisation syndicale signataire du présent accord ;
- 1 membre représentant les employeurs, par organisation syndicale d'employeurs signataire du présent accord, désigné par les directions des entreprises.

Ce conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption de son rapport annuel.

Chaque conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption de son rapport annuel.

Le fonctionnement et les pouvoirs du conseil de surveillance sont précisés par les règlements des FCPE.

Article 19

Information des salariés

L'entreprise remet à tout salarié lors de son embauche un livret présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale proposés dans l'entreprise.

Indépendamment de la publicité prévue pour le présent plan par l'article ci-après, ainsi que du rapport présenté chaque année au conseil de surveillance, le teneur de registre ou l'organisme chargé de la tenue des comptes, fait parvenir aux salariés, à la suite de toute acquisition de parts effectuée à leur profit et au moins une fois par an en l'absence de versement, une fiche indiquant :

- le nombre de parts acquises au titre de leurs versements ;
- la date à partir de laquelle ces parts seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ces parts peuvent être exceptionnellement disponibles ;
- le montant du précompte effectué au titre d'une part de la contribution sociale généralisée (CSG) et d'autre part de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Lorsqu'un salarié, adhérent au plan, quitte l'entreprise, l'employeur est tenu de lui remettre l'état récapitulatif prévu à l'article L. 3341-7 inséré dans le livret d'épargne salariale prévu par l'article L. 3341-6 du code du travail.

Article 20

Paiement des avoirs

A l'expiration du délai d'indisponibilité prévu à l'article 16, le paiement des avoirs s'effectue sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux.. Pour rappel, en pratique, le capital est transféré à un assureur qui verse la rente. Le participant peut demander à ce que la rente soit réversible.

Toutefois, la délivrance des sommes peut se faire en capital versé en une seule fois ou de manière fractionnée.

Au cours des 6 mois précédant leur départ à la retraite, les participants doivent exprimer leur choix entre rente viagère ou capital, auprès du teneur de comptes conservateur de parts.

Les modalités de fractionnement du capital seront déterminées entre le participant et le teneur de comptes conservateur de parts Interfi au moment du choix de la sortie en capital des sommes devenues disponibles. Le nombre et le montant des retraits sont laissés à la discrétion des participants.

A défaut de choix exprimé, les avoirs resteront disponibles sur le compte des participants et le paiement se fera sous forme de capital.

Si un participant décède avant son départ à la retraite, quel que soit le choix qu'il aura exprimé, la délivrance de ses avoirs se fera en capital.

Article 21

Suivi paritaire

La commission paritaire de suivi prévue par l'accord sera destinataire annuellement d'un rapport relatif à la tenue de registre/tenue de compte du PERCOI et à la gestion de ses supports d'investissement.

Article 22

Litiges

Avant d'avoir recours aux procédures prévues par la réglementation, les signataires de l'accord s'efforceront de résoudre les litiges afférents à l'application du présent règlement.

Article 23

Mise en œuvre du plan. – Modification

Le plan prendra effet à compter de son dépôt à la DGT.

Il pourra être modifié par avenant établi selon la même procédure que sa conclusion à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires de l'accord. Cette modification devra être effectuée 3 mois avant la fin d'un exercice pour prendre effet l'exercice suivant.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 23 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL
(ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES À BUT NON LUCRATIF)
(31 mars 2008)

(Étendu par arrêté du 8 octobre 2009,
Journal officiel du 17 octobre 2009)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 19 JUILLET 2011
DE LA CFDT SANTÉ SOCIAUX À L'ACCORD DU 31 MARS 2008
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1151241M

Paris, le 19 juillet 2011.

La fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolívar, 75950 Paris Cedex 19, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur général,

Par la présente et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 et suivants du code du travail, nous vous informons que la fédération CFDT des services de santé et services sociaux a pris la décision d'adhérer à l'accord n° 2008-01 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 31 mars 2008. Cet accord a été étendu par arrêté du 8 octobre 2009, paru au *Journal officiel* le 17 octobre 2009.

Nous vous demandons de bien vouloir enregistrer cette adhésion au 1^{er} juillet 2011.

Nous informons, dès aujourd'hui, les parties signataires de cet accord : UNIFED, CFE-CGC et CFTC.

Nous vous prions de croire, monsieur le directeur général, à l'assurance de notre considération distinguée.

La secrétaire générale.

Accord professionnel

**BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE
(ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES À BUT NON LUCRATIF)
(Apprentissage)
(12 juillet 2006)**

(Etendu par arrêté du 19 mars 2007,
Journal officiel du 3 avril 2007)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 21 JUILLET 2011
DE LA CFDT SANTÉ SOCIAUX À L'ACCORD DU 12 JUILLET 2006
RELATIF À L'APPRENTISSAGE
NOR : ASET1151242M

Paris, le 21 juillet 2011.

La fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur général,

Par la présente et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 et suivants du code du travail, nous vous informons que la fédération CFDT des services de santé et services sociaux a pris la décision d'adhérer à l'accord n° 2006-01 du 12 juillet 2006 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, relatif à l'apprentissage.

Cet accord a été étendu par arrêté paru au *Journal officiel* le 3 avril 2007.

Nous vous demandons de bien vouloir enregistrer cette adhésion au 1^{er} juillet 2011.

Nous informons, dès aujourd'hui, les parties signataires de cet accord : UNIFED, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO.

Nous vous prions de croire, monsieur le directeur général, à l'assurance de notre considération distinguée.

La secrétaire générale.

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 30 JUIN 2011

RELATIF À L'INTÉRESSEMENT

NOR : ASET1151232M

IDCC : 218

PRÉAMBULE

Considérant tout l'intérêt que représente, dans les organismes du régime général de sécurité sociale, et pour les personnels y travaillant, un dispositif d'intéressement, les parties signataires conviennent de reconduire, au bénéfice de l'ensemble des salariés, un élément de rétribution supplémentaire qui traduise la prise en compte des performances réalisées par chaque branche de législation du régime général et chaque organisme.

Cette rétribution ne se substitue en aucune manière aux composantes conventionnelles de la rémunération et constitue un élément totalement indépendant de la négociation salariale conduite par ailleurs dans l'institution.

Elles estiment que cet élément de motivation supplémentaire a des conséquences positives sur l'amélioration de la qualité du service rendu aux usagers, qui demeure l'un des axes majeurs des politiques conduites par l'institution.

Elles conviennent en outre que l'intéressement s'inscrit dans un processus visant à adapter le cadre collectif de travail aux évolutions et enjeux institutionnels, en conciliant les impératifs d'une gestion optimisée des organismes et la prise en compte des intérêts des personnels.

Conclu au plan national, le présent accord s'applique directement aux organismes et instaure un mécanisme ayant pour finalité la reconnaissance des efforts collectifs accomplis chaque année dans l'atteinte des objectifs assignés contractuellement, tant globalement, au niveau de chaque branche de législation, que localement, au niveau de chaque organisme.

A cet effet, il est distingué deux parts dans l'intéressement, soit une part nationale d'intéressement et une part locale d'intéressement, réparties à hauteur de 40 % pour la première et 60 % pour la seconde.

La mesure des performances et les modalités pratiques de mise en œuvre de l'intéressement font l'objet d'annexes par branche de législation, l'Ucanss et les centres régionaux de formation disposant d'annexes spécifiques.

L'application du présent accord fait l'objet d'une évaluation dans toutes ses modalités au second semestre 2013.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans et s'applique aux exercices 2011, 2012 et 2013.

Il entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des organismes du régime général visés à l'article R. 111-1 du code de la sécurité sociale.

Article 3

Bénéficiaires

Le dispositif d'intéressement vise l'ensemble des salariés des organismes entrant dans le champ d'application tel que défini à l'article 2, disposant d'un contrat de travail et comptant au moins 2 mois d'ancienneté acquise au sein d'un organisme relevant du présent accord.

Concernant les praticiens-conseils, les dispositions du présent accord seront déclinées dans un accord spécifique.

Article 4

Caractéristiques de l'intéressement

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire. Il ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération ou accessoires de salaire en vigueur ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

L'intéressement résulte uniquement des mécanismes et modes de calcul définis dans le présent accord.

Nul ne peut prétendre percevoir un intéressement différent de celui découlant d'une application du présent accord.

L'intéressement est aléatoire et variable d'un exercice à l'autre.

Les sommes versées au titre de l'intéressement ne seront pas prises en compte pour la détermination de l'évolution de la masse salariale lors des négociations salariales paritaires.

Article 5

Procédure de règlement des différends

Les différends qui pourraient surgir à l'occasion du présent accord sont soumis à une commission composée comme suit :

- un représentant par organisation syndicale nationale signataire disposant chacun d'une voix ;
- le président du comité exécutif ou son représentant, quatre directeurs du comité exécutif dont deux représentant les organismes régionaux et locaux, et le directeur de l'Ucanss disposant au total du même nombre de voix que l'ensemble des représentants des organisations syndicales nationales signataires.

Si, au cours de la réunion de la commission, aucune solution n'est apportée au différend, les parties signataires du présent accord désignent deux tiers qualifiés choisis l'un par la délégation employeur, l'autre par les organisations syndicales.

Les deux personnes désignées, tenues au secret professionnel, se réunissent et, après étude, présentent un rapport à la commission sur la solution arrêtée par elles.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il contient.

Article 6

Renouvellement, révision et dénonciation de l'accord

L'accord pourra être renouvelé dans les mêmes formes que lors de sa conclusion, dans les mêmes termes ou avec des aménagements.

Un bilan d'application sera en tout état de cause réalisé avant le terme de l'accord.

Si le renouvellement est décidé, le nouvel accord devra être conclu avant la fin du 6^e mois suivant l'année 2013.

L'accord pourra être révisé, conformément à l'article D. 3313-5 du code du travail, pendant sa durée d'application, par accord de l'ensemble des signataires.

Un avenant sera alors conclu entre les parties signataires avant la fin du premier semestre pour être applicable dans l'année de sa signature.

Il sera soumis à l'agrément ministériel.

Cette révision pourra concerner les objectifs fixés par chaque branche notamment lorsque les indicateurs concernés sont renouvelés annuellement.

Elle interviendra systématiquement lorsqu'une nouvelle convention d'objectifs et de gestion sera conclue par une caisse nationale avec les services de l'Etat, afin de tenir compte notamment, au niveau des objectifs, de la traduction correspondant aux engagements nationaux retenus. En attente de la signature de cette nouvelle convention d'objectifs et de gestion, les indicateurs en vigueur seront maintenus.

L'accord ne peut être dénoncé que par l'ensemble des parties signataires de l'accord initial. La dénonciation doit être notifiée, par l'une ou l'autre des parties, au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Article 7

Suivi de l'accord

Il est institué une commission spécialisée dite « Commission de l'intéressement ».

Cette commission est composée, d'une part, d'un représentant de chacune des organisations syndicales nationales et, d'autre part, du président du comité exécutif assisté du directeur de l'Ucanss et d'un représentant de chacune des caisses nationales.

Elle reçoit régulièrement de l'Ucanss toutes les informations relatives aux résultats et aux divers éléments de nature à exercer une incidence sur le dispositif d'intéressement.

La commission se réunit une fois par an à l'occasion de la publication des résultats.

Article 8

Information des salariés

Le présent accord et une note d'information seront remis à chaque salarié ainsi qu'à tout nouvel embauché.

Il est remis par chaque direction d'organisme aux instances représentatives du personnel.

Lors du versement de la prime d'intéressement, tout salarié concerné reçoit une fiche distincte du bulletin de salaire indiquant :

- le montant global de l'intéressement pour l'exercice écoulé ;

- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- les modalités succinctes de calcul et de répartition de l'intéressement ;
- le montant des droits qui lui sont attribués ;
- les prélèvements appliqués au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale.

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES AU CALCUL ET AUX MODALITÉS DE RÉPARTITION DE L'INTÉRESSEMENT

Article 9

Principes généraux

La masse nationale d'intéressement maximale est fixée à 2,5 % de la masse salariale hors charges patronales pour chacune des branches.

En cours de période, ce montant pourra, éventuellement, être majoré par voie d'avenant.

Il est distingué deux parts dans l'intéressement, la première identifiant l'atteinte d'objectifs définis par branche de législation, et dénommée « part nationale d'intéressement » ; la seconde caractérisant l'atteinte des objectifs régionaux ou locaux par les organismes de base ainsi que les objectifs fixés par les caisses nationales pour elles-mêmes et dénommée « part locale d'intéressement ».

Ces masses nationales d'intéressement sont réparties à hauteur de 40 % au titre de la part nationale et de 60 % au titre de la part locale.

Les dispositions relatives au calcul de l'intéressement sont définies dans des annexes séparées par chaque caisse nationale, pour chaque branche de législation, et pour l'Ucanss et les centres régionaux de formation.

Les indicateurs de performance sont retenus à partir des conventions d'objectifs et de gestion.

Des seuils de déclenchement sont déterminés par branche de législation, tant pour la part nationale que pour la part locale.

Les montants attribués évoluent en fonction des résultats.

TITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES AUX MODALITÉS D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Article 10

Le montant de la prime d'intéressement est réparti dans chaque organisme de manière non hiérarchisée, entre les bénéficiaires définis à l'article 3 du présent accord.

Pour les salariés à temps partiel, le montant individuel de l'intéressement est proportionnel à la durée contractuelle de leur temps de travail.

Le montant individuel de la prime d'intéressement est calculé en fonction du temps de présence pendant l'exercice au titre duquel l'intéressement est attribué.

Conformément au code du travail, sont assimilées à des périodes de présence :

- les périodes de congé de maternité et de congé d'adoption, ce qui inclut les congés conventionnels rémunérés visés aux articles 45, 46 et 46 *bis* de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957, et 25 de la convention collective nationale de travail du 25 juin 1968 ;
- les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;

Pour le reste, les absences assimilées à du temps de présence sont identiques à celles résultant de l'application des règles, établies au plan national, pour le calcul des jours de repos liés à la réduction du temps de travail.

Les absences pénalisantes ne réduisent pas le montant de la masse salariale globale distribuée.

La prime d'intéressement doit être payée au plus tard avant la fin du deuxième trimestre de l'exercice suivant.

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'organisme sans que celui-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il était titulaire, l'organisme lui demande l'adresse à laquelle il pourra être avisé de ses droits, et de l'informer de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsqu'un salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'organisme pendant une durée de 1 an courant à compter du premier jour du 8^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ces sommes sont attribuées. Passé ce délai, ces sommes sont remises à la caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription.

TITRE IV

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 11

Cet accord est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Article 12

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions posées par le code du travail.

Fait à Paris, le 30 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNCANSS.

Syndicats de salariés :

PSTE CFDT ;

SNPDOS CFDT ;

SNADEOS CFTC ;

FPSE CFTC.

ANNEXE TECHNIQUE

Exercice 2011

Intéressement de l'assurance maladie pour le personnel administratif

1. Champ d'application

Les organismes visés par la présente annexe sont :

- les caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) et leurs œuvres ;
- les directions régionales du service médical (DRSM), hors praticiens-conseils, y compris les DRSM DOM ;
- la caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) ;
- les CTI ;
- les CEIR ;
- les CARSAT et leurs œuvres, la CRAMAM et la CRAMIF ;
- les CGSS ;
- les UGECAM et leurs établissements ;
- les unions immobilières (UIOSS) lorsqu'elles sont rattachées pour leur gestion à un des organismes visés ci-dessus ;
- la CCSS (caisse commune de sécurité sociale de la Lozère) ;
- les ARS s'agissant des personnels de droit privé qu'elles emploient.

2. Mesure de la performance

Conformément aux principes de l'accord, les indicateurs de la performance collective de branche sont issus de la mise en œuvre conjointe de :

- la loi du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie ;
- la convention nationale des médecins généralistes et des médecins spécialistes du 12 janvier 2005 et ses avenants ;
- la convention d'objectifs et de gestion entre la CNAMTS et l'Etat pour la période 2010-2013, du 27 octobre 2010 ;
- la convention d'objectifs et de gestion de la branche AT/MP pour la période 2009-2012, du 29 décembre 2008.

2.1. Indicateurs nationaux : 10

Les indicateurs servant à calculer la part nationale de l'intéressement sont communs aux branches maladie et AT/MP et à tous les organismes les composant.

Ils sont structurés en 3 pôles :

- la qualité de service ;
- la maîtrise des risques ;
- la performance économique et sociale.

La performance collective de l'assurance maladie AT-MP est mesurée à partir de 10 indicateurs, ventilés entre ces 3 pôles, et valorisée à hauteur de 1 000 points, comme suit :

2.1.1. Qualité de service : 4 indicateurs et 400 points

Développer les services en santé (2) : 200 points (adhésion au programme SOPHIA : 100 points ; expérimentation du programme d'accompagnement du retour à domicile : 100 points).

Augmenter le taux de dématérialisation des DAT : 100 points.

Améliorer la relation aux publics par une gestion professionnalisée des courriels : 100 points.

2.1.2. Gestion du risque : 3 indicateurs et 300 points

Accompagner les professionnels de santé : 100 points (mettre en place un accompagnement personnalisé des professionnels de santé par les DAM et les PC : visites DAM : 25 points ; visites EC : 25 points ; visites Mme : 25 points ; visites MMH : 25 points).

Tenir les objectifs de maîtrise médicalisée en ville et à l'hôpital : 100 points.

Optimiser la gestion des pénalités : 100 points.

2.1.3. Performance économique et sociale : 3 indicateurs et 300 points

Elaborer un nouveau schéma directeur des ressources humaines : 100 points.

Garantir la certification des comptes : 100 points.

Définir et mettre en œuvre un schéma directeur immobilier privilégiant la sécurité et l'amélioration des conditions de travail : 100 points.

Le calcul de la performance collective de branche :

Le poids respectif de chacun des pôles est le suivant :

- 40 % pour la qualité de service ;
- 30 % pour la maîtrise des risques ;
- 30 % pour la performance économique et sociale.

La performance collective de branche se calcule selon la formule suivante :

Le taux de réussite au niveau national = (taux de réussite qualité de service \times 40) + (taux de réussite gestion du risque \times 30) + (taux de réussite performance économique et sociale \times 30).

Le seuil de déclenchement de l'intéressement est fixé pour les objectifs de performance collective nationale à 50 %.

Si le résultat ne dépasse pas 50 %, le montant de la part nationale est nul.

Passé ce seuil de 50 %, le taux de réussite national est appliqué à la part nationale d'intéressement.

2.2. Indicateurs locaux

Sont concernés par les indicateurs locaux les CPAM, les CARSAT, la CRAMIF et la CRAMAM, les CGSS, les CTIR, les CEIR, les DRSM (hors praticiens-conseils), les UGECAM et la CCSS.

Les salariés des œuvres et des unions immobilières des organismes de sécurité sociale sont rattachés pour le calcul de l'intéressement à l'organisme qui les gère.

Les indicateurs servant à calculer la part locale de l'intéressement sont structurés autour des 3 mêmes pôles que ceux retenus pour les indicateurs nationaux :

- la qualité de service (intégrant la dématérialisation) ;
- la maîtrise des risques (intégrant la lutte contre les fraudes) ;
- la performance économique et sociale (intégrant le développement durable).

Pour chacun de ces pôles, des points sont attribués en fonction des performances de chaque catégorie d'organisme.

Le système d'intéressement repose ainsi sur un score attribué à chacun des organismes en fonction des résultats obtenus pour chacun des indicateurs.

La performance locale s'exprime par le rapport :

$$\text{Taux de réussite locale} = \frac{\text{Montant des points acquis au titre des objectifs réalisés}}{\text{Montant des points théoriques à atteindre}}$$

Si un organisme local ne dépasse pas 50 % des points totalisables, le montant de son intéressement pour la partie locale sera nul.

Passé ce seuil de 50 %, le taux de réussite locale est appliqué à la part locale d'intéressement.

2.2.1. Indicateurs CPAM : 15

Qualité de service : 6 indicateurs et 400 points

Consolider le service de base aux assurés : 50 points (délai de règlement de la première IJ).

Fiabiliser la réponse téléphonique : 100 points (taux de décroché, taux de fiabilité des réponses).

Maîtriser le délai de délivrance de la carte vitale 2 : 50 points.

Développer les télé services : 100 points (nombre d'adhésions au compte assuré, taux de dématérialisation des arrêts de travail).

Garantir le respect des procédures de reconnaissance des AT/MP : 50 points (nombre de sinistres AT rendus inopposables aux employeurs).

Evaluer la satisfaction des publics : 50 points.

Gestion du risque : 5 indicateurs et 400 points

Versement des indemnités journalières : 80 points (nombre de jours d'IJ).

Améliorer la prescription de médicaments : 80 points (Statines, IEC/Sartans, IPP).

Maîtriser la dépense hospitalière : 80 points (MSAP SSR, chirurgie ambulatoire, atypique).

Améliorer l'accès aux soins et réduire les inégalités : 80 points (nombre de bénéficiaires de l'ACS).

Lutter contre la fraude : 80 points (nombre de préjudices subis détectés).

Performance économique et sociale : 4 indicateurs et 200 points

Améliorer la productivité globale : 50 points.

Poursuivre la démarche de développement durable en réduisant les dépenses d'affranchissement : 50 points.

Mettre en place un processus médico-administratif sur les IJ : 50 points.

Elaborer et déployer un plan de prévention des risques psychosociaux : 50 points (mise en place effective au 31 décembre 2011).

2.2.2. Indicateurs DRSM : 15

Qualité de service : 4 indicateurs et 200 points

Respecter les délais des traitements ALD : 65 points.

Développer le protocole de soins électronique : 50 points.

Augmenter le taux d'avis d'arrêt de travail en ligne : 45 points.

Evaluer la satisfaction des professionnels de santé : 40 points (pourcentage de satisfaction).

Gestion du risque : 7 indicateurs et 600 points

Evolution du nombre de jours d'arrêts de travail remboursés maladie/AT-MP : 50 points.

Taux des arrêts de travail de plus de 45 jours contrôlés avant le 120^e jours : 75 points.

Favoriser la prescription médicamenteuse efficiente : 100 points (Statines, IEC, Sartans, IPP).

Maîtriser la dépense hospitalière : 100 points (MSAP SSR, chirurgie ambulatoire et activité atypique).

Contrôle contentieux : 120 points (nombre de séjours contrôlés dans le cadre de la T2A).

Maîtriser l'évolution des prescriptions médicamenteuses des praticiens hospitaliers : 75 points.

Mieux cerner le coût des préjudices RCT : 80 points.

Performance économique et sociale : 4 indicateurs et 200 points

Déployer la procédure de contrôle interne : 50 points (mise en œuvre effective au 31 décembre 2011).

Poursuivre la démarche de développement durable : 50 points (réduction des contributions dues au FIPHFP).

Mettre en place un processus médico-administratif sur les IJ : 50 points (mise en place effective au 31 décembre 2011).

Elaborer et déployer un plan de prévention des risques psychosociaux : 50 points (mise en place effective au 31 décembre 2011).

2.2.3. Indicateurs CNAMTS : 16

Qualité de service : 5 indicateurs et 250 points

Consolider le service de base aux assurés : 60 points (améliorer la qualité de la relation écrite aux assurés : refonte de la bibliothèque courrier : 20 points ; fluidifier la relation avec les publics : refonte des règles de gestion : 20 points ; délivrance de la carte vitale 2 : 20 points).

Assurer une relation de service aux professionnels : 60 points (mise en œuvre du n° dédié aux PS, nombre d'utilisateurs actifs de télé services, expérimentation de la facturation directe à l'hôpital).

Développer les services en santé intégrés : 80 points (enrichissement d'Ameli-direct, développement du programme de retour à domicile).

Evaluer la satisfaction des publics : 50 points (mise en œuvre de nouvelles mesures de la satisfaction).

Gestion du risque : 6 indicateurs et 400 points

Déployer le programme Sophia : 80 points.

Atteindre nos objectifs soins de ville et hôpital : 100 points.

Faire progresser la participation au dépistage du cancer : 40 points.

Privilégier le bon usage du soin : 50 points (MSAP SSR, chirurgie ambulatoire et atypique, fiches repères IJ, référentiel de reconnaissance TMS).

Augmenter le nombre de bénéficiaires ACS : 50 points.

Mettre en place les outils conventionnels : 80 points (mettre en place les outils de la convention infirmiers, renégocier la convention médicale).

Performance économique et sociale : 5 indicateurs et 350 points

Poursuivre l'amélioration des SI : 120 points (SDSI, Quickwins, programmes 1 et 2).

Gestion durable et responsable : 60 points (SDRH réseau, plan immobilier).

Optimiser l'organisation collective : 80 points.

Améliorer l'efficacité de l'organisation de la CNAMTS : 50 points.

Efficacité des UGECAM : 40 points.

2.2.4. Indicateurs CARSAT, CRAMAM, CRAMIF : 14

Qualité de service : 4 indicateurs et 300 points

Déploiement du compte employeurs AT/MP : 75 points.

Déploiement de l'e-DAT : 75 points.

Qualité des fichiers : 50 points.

Programmes nationaux du service social : 100 points (plan d'accompagnement des personnes âgées).

Gestion du risque : 6 indicateurs et 500 points

Services intégrés : 100 points (prévention de la désinsertion professionnelle, sorties d'hospitalisation).

Réalisation des visites MME : 100 points.

Réalisation du plan national d'actions coordonnées : 100 points.

Partenariat santé au travail : 100 points.

Intervention dans les TPE : 25 points.

Plan d'actions régional de prévention : 75 points.

Performance économique et sociale : 4 indicateurs et 200 points

Validation sans restriction des comptes de l'exercice 2011 : 50 points.

Augmentation de la productivité globale : 50 points.

Satisfaction des usagers du service social : 50 points.

Elaborer et déployer un plan de prévention des risques psychosociaux : 50 points.

2.2.5. Indicateurs CGSS : 14

La qualité de service : 6 indicateurs et 400 points.

Consolider le service de base aux assurés : 50 points (délai de règlement de la première IJ).

Fiabiliser la réponse téléphonique : 100 points (taux de décroché, taux de fiabilité des réponses).

Maîtriser le délai de délivrance de la carte vitale 2 : 50 points.

Développer les télés services : 100 points (nombre d'adhésions au compte assuré, taux de dématérialisation des arrêts de travail).

Garantir le respect des procédures de reconnaissance des AT/MP : 50 points (nombre de sinistres AT rendus inopposables aux employeurs).

Evaluer la satisfaction des publics : 50 points.

Gestion du risque : 5 indicateurs et 400 points

Versement des indemnités journalières : 80 points (nombre de jours d'IJ).

Améliorer la prescription de médicaments : 80 points (Statines, IEC/Sartans, IPP).

Maîtriser la dépense hospitalière : 80 points (MSAP SSR, chirurgie ambulatoire et atypique).

Améliorer l'accès aux soins et réduire les inégalités : 80 points.

Lutter contre la fraude : 80 points (nombre de préjudices subis détectés).

Performance économique et sociale : 3 indicateurs et 200 points

Poursuivre la démarche de développement durable en réduisant les dépenses d'affranchissement : 70 points.

Mettre en place un processus médico-administratif sur les IJ : 65 points.

Elaborer et déployer un plan de prévention des risques psychosociaux : 65 points.

2.2.6. Indicateurs CTI : 11

Qualité de service : 5 indicateurs et 600 points

Le traitement des flux : 150 points (IRIS, PROGRES, CTI).

L'accessibilité des applications des utilisateurs internes : 200 points (domaine production, domaine AT/MP, domaine services, domaine médical, domaine comptabilité).

L'accessibilité des applications des utilisateurs externes : 100 points (assurés [Vitale], PS [historique des remboursements, PSE, AAT]).

Les échanges avec les partenaires extérieurs : 75 points (Noémie, transfert des flux éditiques vers le CEN).

La satisfaction des utilisateurs : 75 points.

Maîtrise des risques : 3 indicateurs et 250 points

La démarche de certification et plan de maîtrise socle : 100 points (certification, plan de maîtrise socle).

La sécurité des systèmes : 100 points.

La validation des comptes : 50 points.

Performance économique et sociale : 3 indicateurs et 150 points

La productivité globale : 50 points.

La maîtrise des dépenses de fonctionnement non informatiques : 50 points.

Elaborer et déployer un plan de prévention des risques psycho-sociaux : 50 points.

2.2.7. Indicateurs CEIR : 12

Qualité de service : 6 indicateurs et 350 points

Qualité de remise du courrier à la poste : 100 points.

Gestion des stocks : 10 points.

Respect du délai de transmission du bon de livraison et du bon de transport : 10 points.

Maintenance des matériels : gestion des taux d'indisponibilité des équipements : 30 points.

Respect des spécifications du bordereau sécurisé de la poste : 100 points.

Respect de la limite du nombre de plis fautés non imputables au CEIR en fonction du volume de production donné : 100 points.

Maîtrise des risques : 2 indicateurs et 200 points

Démarche de certification : 20 points.

Respect de la qualité d'impression et de mise sous pli : 180 points.

Performance économique et sociale : 4 indicateurs et 450 points

Respect par le CEIR de l'engagement du plan de charge : 330 points.

Maintien de la remise dans le cadre des contrats de maintenance : 50 points.

Plan de prévention des risques psycho-sociaux : 50 points.

Plan de maîtrise socle : 20 points.

2.2.8. Indicateurs UGECAM : 11

Qualité de service : 4 indicateurs et 300 points

Les établissements sanitaires : 200 points (les indicateurs HAS – IPAQSS : 100 points ; les indicateurs I CALIN : 100 points).

Les établissements médico-sociaux (CRP) : 100 points (mesurer le taux de réussite aux examens : 50 points ; mesurer le taux de retour à l'emploi : 50 points).

Gestion du risque : 4 indicateurs et 400 points

Les établissements sanitaires : 100 points (mise en place du contrat de bon usage du médicament (CBUM) à savoir la réalisation d'une étude des risques pour la fin d'année 2011).

Les établissements médico-sociaux : 200 points.

Mesurer le pourcentage d'établissements ayant mis en œuvre une démarche d'évaluation interne (plans d'actions, suivi et révision) : 100 points (mesurer le pourcentage de patients ayant bénéficié d'un bilan [dentaire, gynéco, ophtalmo...] par rapport à la population cible : 100 points).

L'ensemble des établissements : 100 points (mise à jour du plan d'actions de gestion des risques).

Performance économique et sociale : 3 indicateurs et 300 points

Les établissements sanitaires : 100 points :

– augmentation de la production de points IVA en hospitalisation complète ou de jour.

Les établissements médico-sociaux : 200 points :

– augmentation du taux d'occupation des établissements.

L'ensemble des établissements : 100 points :

– amélioration du solde primaire (EBITDAR).

3. Modalités de mise en œuvre

3.1. Montant théorique par ETP = part individuelle totale d'intéressement

Pour chacune des deux enveloppes, nationale et locale, est calculé un montant théorique par ETP :

- masse nationale d'intéressement/nombre d'ETP de l'assurance maladie éligibles selon le présent accord ;
- masse locale d'intéressement/nombre d'ETP de l'assurance maladie éligibles selon le présent accord.

Le montant théorique de l'intéressement est non hiérarchisé pour l'ensemble de l'Assurance maladie et indépendant des différents fonds de gestion qui permettent de le financer.

Ainsi, l'intéressement des salariés résultera de deux composantes :

- un montant par ETP, pour la partie nationale, appelé part individuelle nationale d'intéressement (PINI) ;
- un montant par ETP, pour la partie locale, appelé part individuelle locale d'intéressement (PILI).

3.2. Montant de l'intéressement réel par ETP = montant total de l'intéressement distribué (MTID)

Le montant de chacune des parts théoriques, nationale et locale, sera pondéré par un coefficient reflétant la performance respective de la branche et de l'organisme local.

Les coefficients de performance sont obtenus comme suit :

- pour la performance de branche, le coefficient sera égal au taux de réussite nationale (TRN), sous réserve du dépassement du seuil de déclenchement fixé à 50 % ;
- pour la performance locale, le coefficient sera égal au taux de réussite locale (TRL), sous réserve du dépassement du seuil de déclenchement fixé à 50 %.

Par ETP, le montant total de l'intéressement distribué (MTID) sera calculé comme suit :

$$MTID = (PINI * TRN) + (PILI * TRL)$$

PINI = Montant par ETP, pour la partie nationale.

TRN = Taux de réussite nationale.

PILI = Montant par ETP, pour la partie locale.

TRL = Taux de réussite locale.

3.3. Dispositions particulières applicables à certaines catégories d'organismes

Sont concernées par ces dispositions particulières les catégories d'organismes suivants :

- d'une part, les CARSAT, hors CRAMIF et CRAMAM, et les CGSS ;
- d'autre part, la CCSS ;
- enfin, les ARS en leur qualité d'employeurs de salariés de droit privé.

3.3.1. CARSAT et CGSS

Afin d'éviter des disparités au sein d'un même organisme des dispositions particulières sont prévues pour les organismes ayant plusieurs caisses nationales de rattachement.

3.3.1.1. CARSAT

Le montant national d'intéressement distribué (MNID) aux agents des caisses régionales (hors CRAM Ile-de-France et CRAM Alsace Moselle) est égal à la moyenne pondérée du montant national d'intéressement distribué (MNID) de la branche retraite et du montant national d'intéressement distribué (MNID) des branches maladie et accident du travail.

Le montant local d'intéressement distribué (MLID) est égal à la moyenne pondérée du montant local d'intéressement distribué (MLID) de la branche retraite et du montant local d'intéressement distribué (MLID) des branches maladie et accident du travail.

Le montant total de l'intéressement distribué (MTID) pour les CARSAT est égal à la somme des montants nationaux et locaux d'intéressement distribués.

Chaque organisme national versera à la CARSAT une enveloppe correspondant au montant total d'intéressement distribué (MTID) multiplié par le nombre d'équivalent temps plein (ETP) relevant de sa branche.

Un mécanisme de compensation sera organisé entre organismes nationaux afin d'assurer la neutralité de ce dispositif pour chacun des organismes nationaux.

Ainsi l'éventuelle augmentation de la charge, pour l'un ou l'autre des organismes nationaux, induite par le mécanisme de péréquation organisé au niveau de l'organisme sera compensée par une contribution de l'autre organisme national.

3.3.1.2. CGSS

Le MNID des agents des caisses générales est égal à la moyenne pondérée du MNID de la branche retraite et du MNID des branches maladie et accident du travail et du MNID de la branche recouvrement.

Le MLID des agents des caisses générales est égal à la moyenne pondérée du MLID de la branche retraite et du MLID des branches maladie et accident du travail et du MLID de la branche recouvrement.

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés des CGSS est égal à PNID + PLID.

Chaque organisme national versera à la CGSS une enveloppe correspondant au MTID multiplié par le nombre d'équivalent temps plein (ETP) relevant de sa branche.

Un mécanisme de compensation sera organisé entre organismes nationaux afin d'assurer la neutralité de ce dispositif pour chacun des organismes nationaux.

Ainsi l'éventuelle augmentation de la charge, pour l'un ou l'autre des organismes nationaux, induite par le mécanisme de péréquation organisé au niveau de l'organisme sera compensée par une contribution d'un ou des autres organismes nationaux.

Les agents de la CGSS relevant de la branche des exploitants agricoles recevront une prime identique à ceux des autres agents de la CGSS.

Le financement de cette prime sera assuré par chacune des branches (ACOSS, CNAMTS, CNAV) au prorata de leurs effectifs spécifiques.

3.3.2. CCSS

Le MLID des agents de la caisse commune de sécurité sociale de la Lozère (CCSS) tiendra compte des objectifs des branches famille, recouvrement et maladie et sera égal à la moyenne pondérée du MLID de la branche famille et du MLID des branches maladie et accidents du travail et du MLID de la branche recouvrement et maladie.

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CCSS est égal à PNID + PLID.

La CNAMTS versera à la CCSS une enveloppe correspondant au MTID multiplié par le nombre d'équivalent temps plein (ETP).

3.3.3. ARS pour leurs personnels de droit privé

Les salariés de droit privé employés dans les agences régionales de santé (ARS) bénéficient de la disposition suivante de l'article 9 du protocole d'accord du 26 janvier 2010, agréé le 15 février, relatif à la mise en place des ARS : si la mise en place, dans les agences régionales de santé, d'un dispositif d'intéressement au profit des salariés est envisagé à très court terme, le salarié ne pourra percevoir le produit d'un intéressement sur l'exercice 2010. Dès lors, il bénéficie d'une prime de compensation dont le montant, exprimé en net, correspond à celui de l'intéressement moyen servi dans la branche maladie. Cette prime, dont le montant est proratisé en fonction de l'horaire contractuel de travail et du temps de présence sur l'année 2010 dans l'agence, est versée une fois, au mois de juin 2011. Jusqu'à ce qu'un dispositif d'intéressement ait été mis en place au niveau de l'agence, elle est versée les années suivantes, aux mêmes conditions, son montant étant alors actualisé en fonction de l'évolution de l'intéressement moyen servi dans la branche maladie.

ABRÉVIATIONS

AAT : attestation arrêt de travail.

ACS : aide complémentaire santé.

ALD : affection de longue durée.

ARS : agence régionale de santé.

AT : accident du travail.

CARSAT : caisse d'assurance retraite et de la santé au travail.

CCSS : caisse commune de sécurité sociale.

CEIR : centre éditique informatique régional.

CEN : centre d'exploitation national.

CRP : centre de réadaptation professionnelle.

DAM : délégué de l'assurance maladie.

DAT : déclaration accident du travail.

EC : échange confraternel.

e-DAT : déclaration d'accident du travail en ligne.

EBITDAR : earnings before interest, taxes, depreciation, amortisation and rent.

ETP : équivalent temps plein.

FIPHFP : fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

HAS : haute autorité de santé.

ICALIN : indicateur composite des activités de lutte contre les infections nosocomiales.

IEC (Sartans) : inhibiteurs de l'enzyme de conversion.

Les Sartans constituent l'une des familles de médicaments utilisées pour traiter l'hypertension artérielle.

IJ : indemnité journalière.

IPAQSS : indicateurs pour l'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins.

IPP : incapacité permanente partielle.

IRIS : interface réseau information service.

IVA : indice de valorisation d'activité.

MME : maîtrise médicalisée en entreprise.

MMH : maîtrise médicalisée à l'hôpital.

MSAP SSR : mise sous accord préalable des soins de suite et de réadaptation.

NOEMIE : norme ouverte d'échange entre le régime d'assurance maladie et les intervenants extérieurs.

Standard d'échange utilisé pour transmettre les flux retour du centre informatique AMO vers le partenaire de santé ; les échanges se font aussi avec les AMC (télétransmission du double magnétique des décomptes).

PC : praticiens conseils.

Programme 1 : portail assurés.

Programme 2 : portail professionnel de santé.

PROGRES : production et gestion des remboursements de santé.

Système informatique de production des CPAM, intégrant la gestion des données dans la base de données opérante (BDO), le PMF et le développement des échanges avec les tiers (IRIS, SESAM,...) qui permet à l'agent de production d'entrer l'ensemble des informations venant principalement de l'assuré social dans le système informatique de l'institution.

PS : professionnel de santé.

PSE : protocole de soins électronique.

QUICKWINS : projet à gains rapides.

RCT : recours contre tiers.

SARTANS : (cf. IEC).

SDRH : schéma directeur des ressources humaines.

SDSI : schéma directeur des systèmes d'information.

SI : systèmes d'information.

SOPHIA : service d'accompagnement de l'assurance maladie pour les personnes atteintes de maladies chroniques.

L'assurance maladie a lancé, à titre expérimental, à partir de mars 2008, un service à la personne destinée à accompagner les patients diabétiques. Son objectif : améliorer la qualité de vie des malades chroniques en ALD et renforcer la prévention des complications grâce à un accompagnement dans leur vie quotidienne.

SSR : soins de suite et de réadaptation.

STATINES : classe médicamenteuse permettant la réduction du cholestérol, surtout le cholestérol LDL sténose.

TMS : troubles musculo-squelettiques.

TPE : très petite entreprise.

T2A : tarification à l'activité.

ANNEXE TECHNIQUE BRANCHE FAMILLE

Champ d'application

Les organismes visés par cette annexe sont :

- les caisses d'allocations familiales,
- les unions immobilières dont le personnel est rattaché à une caisse d'allocations familiales ;
- les fédérations et unions de caisses d'allocations familiales ;
- les services communs et mutualisés de Caf sans personnalité juridique ;
- les Certi ;
- les Cnedi ;
- les pôles régionaux mutualisés ;
- la caisse nationale des allocations familiales.

Mesure de la performance

Conformément aux principes de l'accord, les critères de performance de la branche famille prévus pour les années 2011 et 2012 sont issus de la Cog 2009/2010 signée en avril 2009. Un avenant sera établi pour l'exercice 2013 afin de prendre en compte les objectifs de la prochaine Cog.

INDICATEURS RETENUS POUR LE CALCUL DE LA PART LOCALE DE L'INTÉRESSEMENT DES CAF,
DES UNIONS IMMOBILIÈRES ET DES FÉDÉRATIONS

Indicateurs associés à l'amélioration de la relation de service

Quatre indicateurs sont associés à l'objectif d'amélioration de la relation de service :

- la part des demandes de minima sociaux (Rsa et Aah) traitées dans un délai ne dépassant pas 10 jours dans au moins 90 % des cas ;
- la part des demandes (prestations légales et aides individuelles d'action sociale) traitées dans un délai ne dépassant pas 15 jours dans au moins 85 % des cas ;
- la part de l'antériorité annuelle moyenne du solde mensuel de pièces à traiter supérieure à 15 jours ne dépassant pas 15 % ;
- la part de l'antériorité annuelle moyenne du solde mensuel de pièces à traiter supérieure à 15 jours ne dépassant pas 15 % ;
- l'indice qualité de l'accueil physique (prestations légales et action sociale) combinant à la fois un objectif d'amplitude d'ouverture d'au moins 35 heures par semaine en moyenne sur l'année et l'objectif d'un temps d'attente inférieur à 20 minutes dans au moins 85 % des cas.

Pour un certain nombre d'organismes, dont le niveau d'atteinte des objectifs est au départ faible, la trajectoire de progrès effectuée d'une année sur l'autre peut s'avérer insuffisante pour parvenir à l'objectif fixé alors qu'elle résulte d'un effort important. Dans ce cas, ce dernier est considéré comme atteint si l'amélioration des performances d'une année sur l'autre est au moins de 5 points.

Indicateurs associés à la maîtrise des risques à la lutte contre la fraude

Six indicateurs sont associés à l'objectif d'une meilleure maîtrise des risques et à la lutte contre la fraude :

- le contrôle des faits générateurs Cristal avec un objectif de contrôle d'au moins 30 % des faits générateurs ;
- l'atteinte des objectifs de couvertures :
 - du référentiel national des sécurités obligatoires qui doit être d'au moins 96 % ;

– des sécurités informatiques qui doit être également d’au moins 96 %.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur ces deux indicateurs qui doit être d’au moins 96 %.

TAUX	NOTE
> 96 %	0
≥ 96 % > 99 %	3
≥ 99 %	5

– la validation des comptes locaux par l’agent comptable national. Selon le nombre et l’importance des observations dont la graduation est comprise entre 1 et 4, un score est établi. Il détermine la note attribuée à l’organisme.

	NATURE DES OBSERVATIONS	NOMBRE DE POINTS
A	Observation mineure ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	1
B	Observation significative ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	2
C	Observation très significative ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	3
D	Observation très significative pouvant à elle seule remettre en cause la validation des comptes	4

SCORE	NOTE
≥ 0 et < 5	5
> 5 et ≤ 15	4
> 15 et ≤ 20	3
> 20 et ≤ 25	2
> 25	1
Refus de validation	0

Le contrôle des faits générateurs ciblés fraude avec un objectif de contrôle d’au moins 8,5 % des faits générateurs.

Indicateurs associés à la performance économique et au volet social du développement durable

Quatre indicateurs sont associés à l’objectif d’une performance économique accrue :

- le respect de la limite de dépenses de gestion administrative fixée par le crédit de référence paramétré ;
- l’écart au coût d’objectif vers lequel chaque caisse doit converger d’ici l’année 2012, la progressivité du rapprochement pour les années 2011 et 2010 étant précisée ci-après :

	2011	2012
Ecart au coût d’objectif	≤ 2 %	≤ 1 %

Les caisses n’atteignant pas ce résultat devront avoir une trajectoire de réduction de leur écart au coût d’objectif d’au moins 2 points entre l’exercice N et N + 1 pour obtenir la note de 5/5.

- la qualité de la prévision budgétaire des prestations de service enfance et temps libre calculée à partir du rapport entre la prévision et la clôture budgétaire avec un objectif d'un écart $\leq 8 \%$;
- le taux de régularisation des prestations de service enfance et temps libre, calculé à partir du rapport entre les données de clôture de l'année n et celles de la réalisation finale entraînant une régularisation sur l'année n + 1, avec un objectif d'un écart $\leq 8 \%$ en 2011 et 7 % en 2010.

Un indicateur est associé au volet social du développement durable :

- le respect du taux légal de 6 % d'emploi de personnes en situation de handicap ou, au minimum, une diminution annuelle de 5 % de la contribution financière compensatoire.

Pondération des indicateurs

Afin de moduler le poids des différents critères en fonction de leur importance dans l'amélioration de la performance, le résultat obtenu pour chacune des dimensions de la performance et pour chaque indicateur fait l'objet d'une pondération.

NATURE de la performance	PONDÉRATION	INDICATEUR	PONDÉRATION
Qualité de service	1/3	Taux de demandes de minima sociaux traitées dans un délai ≤ 10 j	25 %
		Taux de pièces traitées dans un délai ≤ 15 jours	25 %
		Antériorité du solde	15 %
		Indice qualité accueil physique	35 %
Maîtrise des risques et lutte contre la fraude	1/3	Taux de contrôle des faits générateurs	25 %
		Taux de contrôle des faits générateurs ciblés fraude	25 %
		Atteinte des objectifs de couverture du référentiel des sécurités obligatoires	10 %
		Atteinte de l'ensemble des objectifs de couverture des sécurités informatiques	20 %
		Validation des comptes locaux	20 %
Performance économique et sociale	1/3	Respect de la limite de dépenses fixée par le crédit de référence	25 %
		Ecart au coût d'objectif	25 %
		Qualité de la prévision budgétaire en action sociale	20 %
		Régularisation des prestations de service enfance et temps libre	20 %
		Emploi de personnes en situation de handicap	10 %

INDICATEURS RETENUS POUR LE CALCUL DE LA PART LOCALE DE L'INTÉRESSEMENT DES CERTI

Le calcul de la part locale de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :

- la performance moyenne des Caf de la région Certi et le volet social du développement durable ;
- la qualité du service rendu aux Caf ;
- la maîtrise des risques inhérents à l'exploitation informatique.

*Indicateurs associés à la performance des Caf de la région Certi
et au volet social du développement durable*

Dans la mesure où l'une des contributions attendues de la part des Certi est l'appui à la réalisation des objectifs locaux des Caf de leur région, cet indicateur correspond à la moyenne des performances de ces dernières.

Un indicateur est associé au volet social du développement durable : le respect du taux légal de 6 % d'emploi de personnes en situation de handicap ou au minimum une diminution annuelle de 5 % de la contribution financière compensatoire.

Indicateurs associés à la qualité du service rendu aux Caf

Deux indicateurs sont retenus :

- le taux de disponibilité du système informatique ;
- le taux de respect des échéances de l'ensemble des traitements.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur ces deux indicateurs.

TAUX	NOTE
< 99,5 %	0
≥ 99,5 % – < 99,6 %	1
≥ 99,6 % – < 99,7 %	2
≥ 99,7 % – < 99,8 %	3
≥ 99,8 % – < 99,9 %	4
≥ 99,9 %	5

Indicateurs associés à la maîtrise des risques

Deux indicateurs sont associés à la maîtrise des risques :

- l'atteinte des objectifs de couverture des sécurités informatiques qui doit être d'au moins 96 %.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur qui doit être d'au moins 96 % :

TAUX	NOTE
< 96 %	0
≥ 96 % < 99 %	3
≥ 99 %	5

La validation des comptes locaux par l'agent comptable national. Selon le nombre et l'importance des observations dont la graduation est comprise entre 1 et 4, un score est établi. Il détermine la note attribuée à l'organisme.

	NATURE DES OBSERVATIONS	NOMBRE DE POINTS
A	Observation mineure ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	1
B	Observation significative ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	2
C	Observation très significative ne pouvant pas à elle seule remettre en cause la validation des comptes	3
D	Observation très significative pouvant à elle seule remettre en cause la validation des comptes	4

SCORE	NOTE
≥ 0 et < 5	5
> 5 et ≤ 15	4
>15 et ≤ 20	3
> 20 et ≤ 25	2
>25	1
Refus de validation	0

Pondération des indicateurs

Afin de moduler le poids des différents critères en fonction de leur importance dans l'amélioration de la performance, le résultat obtenu pour chacune des dimensions de la performance et pour chaque indicateur fait l'objet d'une pondération.

NATURE de la performance	PONDÉRATION	INDICATEUR	PONDÉRATION
Performance économique et sociale	1/3	Moyenne des performances des Caf de la région Certi	90 %
		Emploi de personnes en situation de handicap	10 %
Qualité de service	1/3	Respect des échéances de l'ensemble des traitements	40 %
		Disponibilité du système informatique	60 %
Maîtrise des risques	1/3	Atteinte de l'ensemble des objectifs de couverture des sécurités informatiques	60 %
		Validation des comptes locaux	40 %

INDICATEURS RETENUS POUR LE CALCUL DE LA PART LOCALE DE L'INTÉRESSEMENT DES PÔLES RÉGIONAUX MUTUALISÉS

Le rôle des pôles régionaux mutualisés étant de prendre en charge des fonctions assurées par les caisses, les critères de performance les concernant peuvent être assimilés à ceux des organismes eux-mêmes.

Le calcul de la part locale d'intéressement s'effectue en ce qui les concerne sur la base de la moyenne des parts locales versées aux caisses de leur périmètre d'action.

INDICATEURS RETENUS POUR LE CALCUL DE LA PART LOCALE DE L'INTÉRESSEMENT DE LA CNAF ET DES CNEDI

Le calcul de la part locale de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :

- la performance moyenne du réseau des Caf et le volet social du développement durable ;
- la capacité de la Cnaf à réaliser les grands projets majeurs définis dans la Cog ;
- la maîtrise des risques inhérents à l'établissement public.

Indicateurs associés à la performance du réseau des Caf et au volet social du développement durable

Dans la mesure où l'une des contributions attendues de la part de la caisse nationale et des Cnedi est l'appui à la réalisation des objectifs locaux des Caf, cet indicateur correspond à la moyenne des performances du réseau des caisses.

Un indicateur est associé au volet social du développement durable : le respect par l'établissement public du taux légal de 6 % d'emploi de personnes en situation de handicap ou au minimum une diminution annuelle de 5 % de la contribution financière compensatoire.

Indicateur associé à la capacité de la caisse nationale de mener à bien les grands projets majeurs définis dans la Cog

La capacité du réseau des caisses à atteindre les objectifs de service, de maîtrise des risques et de performance économique définis dans la Cog dépend également de la capacité de la Caisse nationale et des Cnedi de mener à bien les grands projets majeurs.

Chaque année, le directeur général de la Cnaf fixe la liste des projets majeurs de l'exercice à venir. Pour chacun d'entre eux, l'objectif est atteint si le projet est mené à bien dans les délais fixés et avec la production des livrables prévus initialement.

Si la conduite des projets respecte ces deux critères, une note de 5 est affectée à chacun d'entre eux. La note finale correspond à la moyenne des notes.

Indicateur associé à la maîtrise des risques

L'indicateur associé à la maîtrise des risques est l'atteinte des objectifs de couverture des sécurités informatiques qui doit être d'au moins 96 %.

La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur qui doit être d'au moins 96 % :

TAUX	NOTE
< 96 %	0
≥ 96 % < 99 %	3
≥ 99 %	5

Pondération des indicateurs

Afin de moduler le poids des différents critères en fonction de leur importance dans l'amélioration de la performance, le résultat obtenu pour chacune des dimensions de la performance et pour chaque indicateur fait l'objet d'une pondération.

NATURE de la performance	PONDÉRATION	INDICATEUR	PONDÉRATION indicateurs
Performance économique et sociale	40 %	Moyenne des performances des Caf	90 %
		Emploi de personnes en situation de handicap	10 %
Pilotage des projets majeurs	40 %	Capacité à mener à bien les projets majeurs	100 %
Maîtrise des risques	20 %	Couverture du référentiel de maîtrise des risques informatiques (tacite)	100 %

INDICATEURS RETENUS POUR LE CALCUL DE LA PART NATIONALE DE L'INTÉRESSEMENT

Les critères et cibles pour le calcul de la part nationale de l'intéressement sont pour la plupart identiques à ceux retenus pour la part locale des Caf à l'exception :

- des critères suivants pour lesquels la cible nationale est différente de celle retenue au niveau local :
- qualité de la prévision budgétaire en matière de prestations de service enfance et temps libre avec un objectif d'un écart inférieur ou égal à 7 % ;

- taux de régularisation des prestations de service avec un objectif d'un écart inférieur ou égal à 7 %.
- de l'indicateur d'antériorité du solde qui concerne la seule part locale ;
- de deux indicateurs supplémentaires qui concernent :
 - le traitement des appels téléphoniques ;
 - le volet environnemental du développement durable.

Indicateurs associés au traitement des appels téléphoniques

Les choix opérés par la branche de mutualiser nationalement le traitement des appels téléphoniques conduisent à ne prendre en compte qu'au seul niveau de la part nationale l'objectif d'un taux de réponse de 90 % aux appels téléphoniques destinés à un agent et d'une amplitude d'ouverture d'au moins 32 heures par semaine en moyenne sur l'année.

Indicateur associé à la prise en compte du volet environnemental du développement durable

Un indicateur est associé à la prise en compte du volet environnemental du développement durable :

- le taux de réduction des volumes consommés en matière d'énergie avec un objectif de diminution de 3 % par an afin de respecter la cible de – 12 % du plan cadre développement durable 2011-2014 de l'Ucanss.

Pondération des indicateurs

Afin de moduler le poids des différents critères en fonction de l'importance différenciée des objectifs, le résultat obtenu pour chacune des dimensions et pour chaque indicateur fait l'objet d'une pondération.

NATURE de la performance	PONDÉRATION	INDICATEUR	PONDÉRATION indicateurs
Qualité de service	1/3	Taux de demandes de minima sociaux (Rsa et Aah) traitées dans un délai ≤ 10 jours	25 %
		Taux de pièces traitées dans un délai ≤ 15 jours	25 %
		Indice qualité accueil physique	20 %
		Indice qualité accueil téléphonique	30 %
Maîtrise des risques	1/3	Taux de contrôle des faits générateurs	25 %
		Taux de contrôle des faits générateurs ciblés fraude	25 %
		Atteinte des objectifs de couverture du référentiel des sécurités obligatoires	25 %
		Atteinte de l'ensemble des objectifs de couverture des sécurités informatiques	25 %
Performance économique et sociale	1/3	Respect de la limite de dépenses fixée par le Fnga	25 %
		Écart au coût d'objectif	25 %
		Qualité de la prévision budgétaire en action sociale	15 %

NATURE de la performance	PONDÉRATION	INDICATEUR	PONDÉRATION indicateurs
		Régularisation des prestations de service enfance et temps libre	15 %
		Taux de réduction des consommations d'énergie	10 %
		Respect taux légal d'emploi handicapés	10 %

Modalités de mise en œuvre de l'intéressement

ETABLISSEMENT D'UNE NOTATION EN FONCTION DE L'ATTEINTE DES OBJECTIFS

L'appréciation de la performance s'effectue sur la base d'une notation établie en fonction de l'atteinte des objectifs.

Lorsqu'un objectif est atteint, la note attribuée est de 5, sauf en ce qui concerne les cas suivants pour lesquels la notation est progressive :

- le taux de couverture du référentiel de maîtrise des risques ;
- la validation des comptes ;
- le taux de disponibilité du système informatique et le taux de respect des échéances de l'ensemble des traitements pour les Certi.

Une note de performance globale est calculée à partir de l'ensemble des notes attribuées en fonction de la pondération affectée :

- à chaque critère ;
- à chaque indicateur pour chaque critère ;

MONTANT DE LA MASSE FINANCIÈRE POUR LA PART NATIONALE D'INTÉRESSEMENT

Le montant de la masse financière prévue pour la part nationale d'intéressement (PNI) est distribué en fonction de la note globale de performance institutionnelle selon un barème progressif avec un seuil de déclenchement lorsque la note de performance atteint 3,5.

$$\text{Dotation PNI} = \frac{\text{masse financière réservée à la PNI} \times \text{note de performance nationale obtenue}}{\text{note de performance maximum soit 5}}$$

MODE DE CALCUL DE LA PART LOCALE

Pour les Caf, les unions immobilières et les fédérations :

Le montant de la masse financière prévue pour la part locale d'intéressement (PLI) est distribué en fonction de la note globale de performance de chaque caisse selon un barème progressif avec un seuil de déclenchement lorsque la note de performance atteint 3.

$$\text{PLI maximum} = \frac{\text{masse financière réservée à la PLI}}{\text{total des ETP éligibles de la branche}}$$

Le calcul de la part locale d'intéressement (PLI) de chaque caisse se fait alors selon la formule suivante :

$$\text{PLI} = \frac{\text{PLI maximum} \times \text{note de performance locale obtenue}}{\text{note de performance maximum soit 5}}$$

Pour les Certi : le versement de la part locale d'intéressement des Certi intervient dès lors que la note est au moins égale à 3. Son montant est modulé selon les mêmes modalités que celles appliquées aux Caf.

Pour les Prm : le versement de la part locale d'intéressement des pôles régionaux mutualisés intervient dès lors que la note est au moins égale à 3. Son montant correspond à la moyenne des parts locales versées aux caisses du périmètre du Prm concerné.

Pour la Cnaf et les Cnedi : le versement de la part locale d'intéressement de la Cnaf et des Cnedi intervient dès lors que la note est au moins égale à 3. Son montant est modulé selon les mêmes modalités que celles appliquées aux Caf.

MODE DE CALCUL DE LA PART NATIONALE

La part nationale d'intéressement est répartie de façon non hiérarchisée entre l'ensemble des salariés de la branche famille selon la formule suivante :

$$PLI = \frac{\text{masse financière affectée à la PNI}}{\text{total des ETP éligibles de la branche}}$$

ANNEXE TECHNIQUE BRANCHE RECOUVREMENT

1. Champ d'application

La présente annexe s'applique :

- aux unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf) ;
- aux caisses générales de sécurité sociale (Cgss) ;
- à la caisse maritime d'allocations familiales (Cmaf) ;
- à la caisse commune de sécurité sociale de Lozère (Ccsc) ;
- aux centres régionaux de traitement informatique (Certi) ;
- à l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos).

2. Mesure de la performance

Les critères de performance de la branche recouvrement sont issus de la convention d'objectifs et de gestion 2010-2013 et des contrats pluriannuels de gestion qui la déclinent.

Conformément à l'article R. 441-1 du code du travail, ces critères pourront être révisés par avenant pendant la période d'application du protocole d'intéressement, notamment pour tenir compte des évolutions du réseau de la branche recouvrement.

2.1. Indicateurs de la part nationale d'intéressement

Le calcul s'effectue au vu des résultats obtenus sur 11 indicateurs représentatifs des grands axes de la convention d'objectifs et de gestion.

Thème « Qualité de service » :

- note de satisfaction.

Thème « Maîtrise des risques et lutte contre la fraude » :

- taux de couverture du fichier global ;
- montant des redressements LCTI ;
- stock de créances sur cotisations liquidées hors ISU ;
- taux de couverture des dispositifs de maîtrise des risques ;
- solde des crédits non répartis sur encaissements hors crédits reçus par anticipation ;
- taux d'intégration des débits à 10 jours.

Thème « Performance économique et sociale » :

- nombre de comptes actifs pondérés par ETP ;
- indicateur de réduction des écarts de coût ;
- évolution du montant des contributions handicap ;
- taux d'emploi des personnels seniors.

2.2. Indicateurs de la part locale d'intéressement : Urssaf, Cmaf, Cgss et Ccsc

Le calcul s'effectue au vu des résultats obtenus sur 18 indicateurs représentant les priorités de la convention d'objectifs et de gestion et des contrats pluriannuels de gestion de chacun des organismes.

Thème « Qualité de service » :

- taux d'appels efficaces ;
- qualité de la réponse apportée au téléphone ;

- taux de respect du délai de réponse aux courriels ;
- qualité de la réponse aux courriels ;
- taux de déclarations (BRC) dématérialisés en nombre pour les entreprises de 1 à 19 salariés ;
- taux de paiements dématérialisés en montant pour les entreprises de 1 à 19 salariés.

Thème « Maîtrise des risques et lutte contre la fraude » :

- fréquence des redressements ;
- taux de redressements des cotisations contrôlées (redressements positifs) ;
- taux de redressement des personnes dans le cadre de la LCTI ;
- taux de récupération des créances à 100 jours pour le régime général ;
- taux d'efficacité de la politique amiable RG ;
- qualité de vidage des comptes ;
- nombre de jours de retard des remontées de balance ;
- taux de conformité des champs administratifs RG ;
- taux de respect de la planification statistique.

Thème « Performance économique et sociale » :

- réduction de la consommation d'eau ;
- réduction de la consommation d'énergie ;
- contribution financière à l'effort de formation.

2.3. Indicateurs de la part locale d'intéressement : centres nationaux

(CNCESU, centre Pajemploi, centres TESE et CEA)

L'ensemble des indicateurs des centres nationaux de traitement concerne le thème « Qualité de service ».

CNCESU (Urssaf de la Loire)

La mesure de la performance s'établit à l'aide de 5 indicateurs :

- part des volets sociaux CESU dématérialisés ;
- taux d'appels efficaces ;
- qualité de la réponse apportée au téléphone ;
- taux de respect du délai de réponse aux courriels ;
- qualité de la réponse apportée aux courriels.

Centre PAJEMPLOI (Urssaf de la Haute-Loire)

La mesure de la performance s'établit à l'aide de 5 indicateurs :

- part des volets sociaux Pajemploi dématérialisés ;
- taux d'appels efficaces ;
- qualité de la réponse apportée au téléphone ;
- taux de respect du délai de réponse aux courriels ;
- qualité de la réponse apportée aux courriels.

Centres nationaux TESE et CEA (Urssaf de la Gironde, Urssaf de Paris/Région Parisienne,
Urssaf du Rhône et Urssaf d'Arras-Calais-Douai)

La mesure de la performance s'établit à l'aide de 4 indicateurs :

- taux d'appels efficaces ;
- qualité de la réponse apportée au téléphone ;
- taux de respect du délai de réponse aux courriels ;
- qualité de la réponse apportée aux courriels.

2.4. Indicateurs de la part locale d'intéressement : Certi

La part locale d'intéressement Certi concerne les Certi et la direction des systèmes d'information de l'Urssaf de Paris et de la région parisienne (DSIP).

La mesure de la performance s'établit à l'aide de 8 indicateurs. Des dispositions particulières sont mises en œuvre pour le Certi de Lille dont l'activité est désormais centrée sur des missions d'expertise nationale.

Thème « Qualité de service » :

- part des demandes prioritaires résolues ;
- taux du respect du délai de prise en charge des demandes ;
- indicateur composite de performance.

Thème « Maîtrise des risques et lutte contre la fraude » :

- qualité des développements ;
- mise en œuvre du référentiel de sécurité des systèmes d'information.

Thème « Performance économique et sociale » :

- réduction de la consommation d'eau ;
- réduction de la consommation d'énergie ;
- contribution financière à l'effort de formation.

Le CERTI de Lille s'est vu confier des missions nationales, en parallèle du transfert de l'ensemble de sa production informatique au CIRTIL de Lyon. La part locale de l'intéressement du CERTI de Lille est en conséquence calculée sur les indicateurs suivants :

Thème « Qualité de service » :

- taux de disponibilité de la plate-forme nationale Teledep ;
- taux de prise en charge des incidents de production de l'infrastructure téléphonique nationale ARAMIS dans le délai de 10 mn ;
- mise en production des services ARAMIS dans le délai de 20 jours ;
- indicateur composite de performance.

Thème « Maîtrise des risques et lutte contre la fraude » :

- qualité des développements ;
- mise en œuvre du référentiel de sécurité des systèmes d'information ;
- indicateur de réalisation des tests de reprises du centre national de reprise d'activité ;
- production des rapports des tests de reprise du centre national de reprise d'activité.

Thème « Performance économique et sociale » :

- réduction de la consommation d'eau ;
- réduction de la consommation d'énergie ;
- contribution financière à l'effort de formation.

2.5. Indicateurs de la part locale d'intéressement : Acoss

La mesure de la performance s'établit à l'aide de 10 indicateurs :

- délai de réponse de l'assistance juridique ;
- disponibilité des applications sous maîtrise d'œuvre du CNIR ;
- évolution du taux d'appels efficaces ;
- coefficient de performance moyen des Urssaf ;
- taux d'optimalité de gestion de la trésorerie ;
- ponctualité des productions comptables ;
- taux d'évolution des frais de déplacement ;

- réduction de la consommation d'eau ;
- réduction de la consommation d'énergie ;
- taux de personne formées.

3. Modalités de mise en œuvre de l'intéressement

3.1. Modalités de calcul de la prime individuelle nationale d'intéressement

Calcul du montant national distribué

Le montant national distribué au titre de l'intéressement est obtenu en appliquant à la part nationale de la masse nationale d'intéressement le coefficient national de performance.

Montant national distribué = coefficient national de performance × part nationale de la masse nationale d'intéressement

Calcul du coefficient national de performance

Pour chaque indicateur, un taux d'atteinte est calculé en fonction de la cible et du seuil de déclenchement, selon la formule suivante :

- en dessous du seuil : 0 % ;
- entre la cible et le seuil :

$$\frac{\text{valeur de l'indicateur} - \text{seuil}}{\text{cible} - \text{seuil}}$$

- au-dessus de la cible : 100 %.

Chaque indicateur est doté d'une pondération ; le coefficient national de performance est égal à la moyenne pondérée des taux d'atteinte.

Le coefficient national de performance ne donne droit au versement de la prime individuelle nationale d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50 %.

Calcul de la prime individuelle nationale

Le montant national distribué est réparti de façon non hiérarchisée entre l'ensemble des salariés éligibles de la branche recouvrement.

$$\text{Prime individuelle nationale} = \frac{\text{montant national distribué}}{\text{nombre d'ETP éligibles}}$$

3.2. Modalités de calcul de la prime individuelle locale d'intéressement

Calcul du montant local distribué

La masse locale d'intéressement d'un organisme est proportionnelle à ses effectifs éligibles.

$$\text{Masse locale d'intéressement} = \frac{\begin{array}{c} \text{part locale de la masse nationale d'intéressement} \\ \times (\text{ETP éligibles [organisme]}) \end{array}}{\text{ETP éligibles (branche)}}$$

Chaque organisme reçoit un montant d'intéressement déterminé à partir du coefficient local de performance.

$$\text{Montant local distribué} = \text{coefficient de performance local} \times \text{masse locale d'intéressement}$$

Calcul du coefficient local de performance

Pour chaque indicateur, un taux d'atteinte est calculé en fonction de la cible et du seuil de déclenchement :

- en dessous du seuil : 0 % ;
- entre la cible et le seuil :

$$\frac{\text{valeur de l'indicateur} - \text{seuil}}{\text{cible} - \text{seuil}}$$

- au-dessus de la cible : 100 %.

Le principe général arrêté est de retenir les cibles inscrites dans les contrats pluriannuels de gestion des organismes (« cibles CPG »), dès lors que les CPG sont signés et que ces cibles CPG demeurent plus favorables que celles prévues dans la présente annexe technique. Dans le cas contraire, les cibles prévues dans la présente annexe technique seront appliquées pour le calcul.

Chaque indicateur est doté d'une pondération ; le coefficient local de performance est égal à la moyenne pondérée des taux d'atteinte.

Le coefficient local de performance ne donne droit au versement de la prime individuelle locale d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50 %.

Calcul de la prime individuelle locale d'intéressement

Le montant local distribué est réparti de façon non hiérarchisée entre les salariés éligibles d'un même organisme.

$$\text{Prime individuelle locale} = \frac{\text{montant local distribué}}{\text{nombre ETP éligibles}}$$

3.3. Impact de la création des Urssaf régionales sur le calcul de l'intéressement

La COG 2010-2013 prévoit la création d'Urssaf régionales. Celles-ci seront créées de manière progressive en trois vagues le 1^{er} janvier 2012, 1^{er} janvier 2013 et 1^{er} janvier 2014.

Cette évolution majeure du réseau des Urssaf doit être prise en compte dans le calcul de la prime locale d'intéressement.

Calcul de la prime locale d'intéressement de l'Urssaf régionale

A partir de l'exercice de création de l'Urssaf régionale, le calcul de la prime locale d'intéressement décrit au point 3.2 prend en compte, pour le calcul du coefficient de performance local :

- les cibles CPG de l'Urssaf régionale ;
- les résultats de l'Urssaf régionale.

Calcul de la prime locale d'intéressement avant la création de l'Urssaf régionale

Lors des exercices précédant la création de l'Urssaf régionale, afin d'accompagner la dynamique de construction de celle-ci, le calcul de la prime locale d'intéressement décrit au point 3.2 prend en compte, pour le calcul du coefficient de performance local de chaque Urssaf :

- les cibles CPG régionales ;
- les résultats agrégés de l'ensemble des Urssaf de la région administrative (ou du groupement téléphonique pour ce qui concerne les indicateurs relatifs à la relation téléphonique) à laquelle appartient l'Urssaf considérée.

Cette modalité de calcul est d'application impérative pour l'exercice qui précède immédiatement l'exercice de création de l'Urssaf régionale, exercice au cours duquel les personnels participent collectivement à la mise en place de l'Urssaf régionale. Elle permet en effet de garantir que la prime locale versée la première année de création de l'Urssaf régionale soit d'un montant identique pour l'ensemble des agents de l'organisme.

Pour les autres exercices, il est fait comparaison, pour chaque indicateur, du résultat agrégé régional et du résultat de chaque Urssaf. Dans l'hypothèse où la prise en compte du résultat agrégé régional conduirait à un coefficient de performance local inférieur à celui calculé sur la base du résultat de l'Urssaf, ce dernier est retenu pour l'indicateur concerné.

3.4. Impact des évolutions fonctionnelles des Certi sur le calcul de l'intéressement

La COG 2010-2013 prévoit une évolution de l'informatique de branche, se traduisant notamment par une redistribution des activités entre Certi et une contribution de l'ensemble des centres à un grand nombre d'objectifs partagés.

Cette évolution majeure du réseau des Certi doit être prise en compte dans le calcul de la prime locale d'intéressement.

Ainsi, sur un certain nombre d'indicateurs partagés, la part locale est calculée sur la base des résultats de l'ensemble des Certi.

3.5. Dispositions particulières

3.5.1. Caisses générales de sécurité sociale (CGSS)

Prime nationale d'intéressement

La prime nationale des agents des caisses générales est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime nationale de la branche retraite, de la prime nationale des branches maladie et accidents du travail et de la prime nationale de la branche recouvrement.

$$\text{Prime nationale (CGSS)} = \frac{\begin{aligned} &\text{prime nationale (retraite)} \times \text{nombre d'agents (retraite)} \\ &+ \text{prime nationale (maladie et AT)} \times \text{nombre d'agents [maladie et AT]} \\ &+ \text{prime nationale (recouvrement)} \times \text{nombre d'agents (recouvrement)} \end{aligned}}{\text{nombre d'agents (CGSS)}}$$

Prime locale d'intéressement

La prime locale des agents des caisses générales est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime locale de la branche retraite, de la prime locale des branches maladie et accidents du travail et de la prime locale de la branche recouvrement.

$$\text{Prime locale (CGSS)} = \frac{\begin{aligned} &\text{prime locale (retraite)} \times \text{nombre d'agents (retraite)} \\ &+ \text{prime locale (maladie et AT)} \times \text{nombre d'agents (maladie et AT)} \\ &+ \text{prime locale (recouvrement)} \times \text{nombre d'agents (recouvrement)} \end{aligned}}{\text{nombre d'agents (CGSS)}}$$

Chaque organisme national verse à la CGSS une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime d'intéressement nationale et de la prime d'intéressement locale par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Les agents des CGSS relevant de la branche des exploitants agricoles recevront une prime identique à celle des autres agents des CGSS.

Le financement de cette prime est assuré par chacune des branches (Recouvrement, maladie/AT, retraite) au prorata de leurs effectifs respectifs.

3.5.2. Caisse maritime d'allocations familiales (CMAF)

Prime nationale d'intéressement

La prime nationale des agents de la CMAF est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime nationale de la branche famille et de la prime nationale de la branche recouvrement.

$$\text{Prime nationale (CMAF)} = \frac{\text{prime nationale famille} \times \text{nombre d'agents (famille)} + \text{prime nationale recouvrement} \times \text{nombre d'agents (recouvrement)}}{\text{nombre d'agents (CMAF)}}$$

Prime locale d'intéressement

La prime locale des agents de la CMAF est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime locale de la branche famille et de la prime nationale de la branche recouvrement.

$$\text{Prime locale (CMAF)} = \frac{\text{prime locale famille} \times \text{nombre d'agents (famille)} + \text{prime locale recouvrement} \times \text{nombre d'agents (recouvrement)}}{\text{nombre d'agents (CMAF)}}$$

Chaque organisme national verse à la CMAF une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime d'intéressement nationale et de la prime d'intéressement locale par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Le financement de cette prime est assuré par chacune des branches (Famille, recouvrement) au prorata de leurs effectifs respectifs.

3.5.3. Caisse centrale de sécurité sociale de Lozère (CCSS)

Prime nationale d'intéressement

La prime nationale des agents de la CCSS de Lozère est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime nationale de la branche famille, de la prime nationale des branches maladie et accidents du travail et de la prime nationale de la branche recouvrement.

$$\text{Prime nationale (CCSS)} = \frac{\begin{aligned} &\text{prime nationale (famille)} \times \text{nombre d'agents (famille)} \\ &+ \text{prime nationale (maladie et AT)} \times \text{nombre d'agents (maladie et AT)} \\ &+ \text{prime nationale (recouvrement)} \times \text{nombre d'agents (recouvrement)} \end{aligned}}{\text{nombre d'agents (CCSS).}}$$

Prime locale d'intéressement

La prime locale des agents de la CCSS de Lozère est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime locale de la branche Famille, de la prime locale des branches maladie et accidents du travail et de la prime locale de la branche recouvrement.

$$\text{Prime locale (CCSS)} = \frac{\begin{aligned} &\text{prime locale (famille)} \times \text{nombre d'agents (famille)} \\ &+ \text{prime locale (maladie et AT)} \times \text{nombre d'agents (maladie et AT)} \\ &+ \text{prime locale (recouvrement)} \times \text{nombre d'agents (recouvrement)} \end{aligned}}{\text{nombre d'agents (CCSS).}}$$

Chaque organisme national verse à la CCSS une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime d'intéressement nationale et de la prime d'intéressement locale par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Le financement de cette prime est assuré par chacune des branches (recouvrement, famille, maladie/AT) au prorata de leurs effectifs respectifs.

3.5.4. Urssaf assurant la gestion d'un centre national de traitement

Prime locale d'intéressement

Le coefficient de performance du thème « Qualité de service » est égal à la moyenne pondérée par les effectifs du coefficient de performance correspondant de l'Urssaf seule et du coefficient de performance du centre national.

Coefficient de performance du thème « Qualité de service » = (coefficient de performance du thème « Qualité de service » [Urssaf] × effectifs [Urssaf]/effectifs [organisme]) + (coefficient de performance [Centre] × effectifs [Centre]/effectifs [organisme]).

3.5.5. Urssaf de Paris et de la région parisienne

Prime locale d'intéressement

Afin de tenir compte des missions d'exploitation informatique confiées à la direction des systèmes d'information de l'Urssaf de Paris et de la région parisienne (DSIP), il est introduit un calcul particulier de la prime locale d'intéressement de cet organisme.

Le coefficient de performance local est égal à la moyenne pondérée par les effectifs du coefficient de performance de l'Urssaf seule et du coefficient de performance de la DSIP, calculé selon les mêmes règles que pour les centres informatiques (cf. paragraphe n° 2.2.3).

Coefficient de performance = Coefficient de performance (Urssaf) × effectifs (Urssaf)/effectifs (organisme) + coefficient de performance (DSI) × effectifs(DSI)/effectifs (organisme).

4. Tableaux des indicateurs et des objectifs

4.1. Tableaux des indicateurs de la part nationale

DOMAINE UCANSS	INDICATEUR	INDIC.	AXE COG	CIBLE 2011	SEUIL 2011	PONDÉRATION 2011
Qualité de service	Note de satisfaction	n° 2	Offres de service	7,4	7	10 %
Maîtrise des risques	Taux de couverture du fichier global	n° 11	Contrôle LCTI Fraudes	12,9 %	11,4 %	10 %
Maîtrise des risques	Montant des redressements LCTI	n° 14	Contrôle LCTI Fraudes	164 M€	144 M€	10 %
Maîtrise des risques	Stock de créances sur cotisations liquidées hors ISU	S4	Gestion comptes Recouvrement	5 %	6 %	10 %
Maîtrise des risques	Taux de couverture des dispositifs de maîtrise des risques	n° 17	Maîtrise des risques	–	–	10 %
Maîtrise des risques	Solde des crédits non répartis sur encaissements hors crédits par anticipation	n° 18	Maîtrise des risques	0,13 %	0,28 %	10 %
Maîtrise des risques	Taux d'intégration des débits à 10 jours	n° 19	Pilotage Efficience	98,60 %	98,10 %	10 %
Performance éco/sociale	Nombre de comptes actifs pondérés/ETP	n° 21	Pilotage Efficience	553,9	533,9	10 %
Performance éco/sociale	Indicateur de réduction des écarts de coût	S10	Pilotage Efficience	8,49 %	9,49 %	10 %
Performance éco/sociale	Evolution du montant des contributions handicap	n° 23	RH Développement durable	- 25,0 %	- 15,0 %	5 %
Performance éco/sociale	Taux d'emploi des personnels seniors	n° 24	RH Développement durable	18 %	15 %	5 %

L'indicateur de couverture des dispositifs de maîtrise des risques sera neutralisé en 2011, année de déploiement de la cartographie des risques.

4.2. Tableau des indicateurs de la part locale : Urssaf, Cgss, Cmaf, Ccss

DOMAINE UCANSS	INDICATEUR	INDIC.	AXE COG	CIBLE 2011	SEUIL 2011	PONDÉRATION 2011	UR	CGSS	CMAF	CCSS
Qualité de service	Taux d'appels efficaces	n° 1	Offres de service	90 %	80 %	7,5 %	x	x	x	x
Qualité de service	Qualité de la réponse apportée au téléphone	S1	Offres de service	17,5	14	6 %	x	x	x	x
Qualité de service	Taux de respect du délai de réponse aux courriels	n° 15	Offres de service	90 %	80 %	7,5 %	x	x	x	x
Qualité de service	Qualité de la réponse aux courriels	S20	Offres de service	17,5	14	6 %	x	x	x	x
Qualité de service	Taux de déclarations (BRC) dématérialisés en nombre pour les entreprises de 1 à 19 salariés	n° 13	Offres de service	45 %	65 % de la cible	6,5 %	x	x	x	x
Qualité de service	Taux de paiement dématérialisé en montants pour les moins de 20 salariés	n° 14	Offres de service	52 %	65 % de la cible	6,5 %	x	x	x	x
Maîtrise des risques	Fréquence des redressements	S5	Contrôle CTI Fraudes	60 %	40 %	6 %	x	x	x	x
Maîtrise des risques	Taux de redressement des cotisations contrôlées (redressements positifs)	S3	Contrôle LCTI Fraudes	1,7 %	1,2 %	6 %	x	x	x	x
Maîtrise des risques	Taux de redressement des personnes dans le cadre de la LCTI	S10	Contrôle LCTI Fraudes	70 %	45 %	6 %	x	x	x	x
Maîtrise des risques	Taux de récupération des créances à 100 jours pour le régime général	n° 16	Gestion comptes Recouvrement	64 %	65 % de la cible	6 %	x	x	x	x
Maîtrise des risques	Taux d'efficacité de la politique amiable RG	n° 18	Gestion comptes Recouvrement	53 %	65 % de la cible	6 %	x	x	x	x
Maîtrise des risques	Qualité de vidage des comptes	n° 21	Gestion Expertise fin	0,9	65 % de la cible	9 %	x	x	x	x

DOMAINE UCANSS	INDICATEUR	INDIC.	AXE COG	CIBLE 2011	SEUIL 2011	PONDÉRATION 2011	UR	CGSS	CMAF	CCSS
Maîtrise des risques	Nombre de jours de retards des remontées des balances	-	Maîtrise des risques	1	5	4 %	x	x	x	x
Maîtrise des risques	Taux de conformité des champs administratifs RG	S32	Maîtrise des risques	99,5 %	98,5 %	4 %	x	x		x
Maîtrise des risques	Taux de respect de la planification statistique	S31	Maîtrise des risques	0	5	4 %	x	x	x	x
Performance éco/sociale	Réduction de la consommation d'eau	n° 26	RH Développement durable	- 4 %	0 %	2 %	x			
Performance éco/sociale	Réduction de la consommation d'énergie	n° 26	RH Développement durable	- 4 %	0 %	2 %	x			
Performance éco/sociale	Contribution financière à l'effort de formation	S34	RH Développement durable	5,60 %	4,60 %	5 %	x	x	x	x

4.3. Tableau des indicateurs de la part locale : centres nationaux

DOMAINE UCANSS	INDICATEUR	INDIC.	AXE COG	CIBLE 2011	SEUIL 2011	PONDÉRATION 2011	CESU	PAJE	TESE
Qualité de service	Part des volets sociaux du CESU dématérialisés	-	Offres de service	44 %	34 %	6,5 %	x		
Qualité de service	Part des volets sociaux de la PAJEMPLOI dématérialisés	-	Offres de service	90 %	80 %	6,5 %		x	
Qualité de service	Taux d'appels efficaces	n° 1	Offres de service	90 %	80 %	7,5 %	x	x	x
Qualité de service	Taux de respect du délai de réponse aux courriers	n° 15	Offres de service	90 %	80 %	7,5 %	x	x	x

DOMAINE UCANSS	INDICATEUR	INDIC.	AXE COG	CIBLE 2011	SEUIL 2011	PONDÉRATION 2011	CESU	PAJE	TESE
Qualité de service	Qualité de la réponse apportée au téléphone	S1	Offres de service	17,5	14	6 %	x	x	x
Qualité de service	Qualité de la réponse apportée aux courriels	S20	Offres de service	17,5	14	6 %	x	x	x

4.4. Tableau des indicateurs de la part locale : Certi

DOMAINE UCANSS	INDICATEUR	CIBLE 2011	SEUIL 2011	PONDÉRATION 2011	PÉRIMÈTRE	CERTI	DSIP	CERTI Lille
Qualité de service	Indicateur de qualité des développements	- 5 %	0 %	10 %	Tous Certis	x	x	x
Qualité de service	Part des demandes prioritaires résolues	100 %	97 %	20 %	Individuel	x	x	
Qualité de service	Taux de respect du délai de prise en charge des demandes	98 %	95 %	20 %	Individuel	x	x	
Qualité de service	Indicateur composite de performance : — disponibilité V2 — respect du délai de mise en production V2 — respect des plannings convenus — affranchissements ECOPLI grand compte	86 %	80 %	31 %	Tous Certis	x	x	x
Maîtrise des risques	Note du Référentiel informatique	3,75/4	3,5/4	10 %	Individuel	x	x	x
Performance éco-sociale	Réduction de la consommation d'eau	- 4 %	0 %	2 %	Tous Certis	x		x
Performance éco-sociale	Réduction de la consommation d'énergie	- 4 %	0 %	2 %	Tous Certis	x		x
Performance éco-sociale	Contribution financière à l'effort de formation	5,6 %	4,6 %	5 %	Individuel	x		x
Qualité de service	Taux de disponibilité de la plate-forme nationale TELE-DEP	100 %	99 %	10 %	Individuel			x

DOMAINE UCANSS	INDICATEUR	CIBLE 2011	SEUIL 2011	PONDÉRATION 2011	PÉRIMÈTRE	CERTI	DSIP	CERTI Lille
Qualité de service	Taux de prise en charge des incidents ARAMIS dans le délai de 10 min	100 %	97 %	8 %	Individuel			x
Qualité de service	Mise en production des services ARAMIS assurés par CERTI de Lille dans le délai de 20 jours	100 %	97 %	6 %	Individuel			x
Maîtrise des risques	Réalisation du plan de test de reprise	Sur l'ensemble des Certi	Sur l'ensemble des Certi sauf 2	8 %	Individuel			x
Maîtrise des risques	Production des rapports de tests de reprise	Sur l'ensemble des Certi	Sur l'ensemble des Certi sauf 2	8 %	Individuel			x

4.5. Tableau des indicateurs de la part locale : AcoSS

DOMAINE UCANSS	INDICATEUR	CIBLE 2011	SEUIL 2011	PONDÉRATION 2011
Qualité de service	Délai de réponse de l'assistance juridique	15 jours	25 jours	10 %
Maîtrise des risques	Disponibilité des applications sous maîtrise d'œuvre du CNIR	100 %	97 %	10 %
Qualité de service	Evolution du taux d'appels efficaces	+ 5 points	0 %	5 %
Qualité de service	Coefficient de performance moyen des organismes	Pas de cible	Pas de seuil	30 %
Maîtrise des risques	Taux d'optimalité de la gestion de trésorerie	90 %	60 %	13 %
Maîtrise des risques	Ponctualité des productions comptables (indicateur composite)	0	Indicateur composite	13 %
Performance éco/sociale	Taux d'évolution des frais de déplacement	- 4 %	0 %	10 %
Performance éco/sociale	Réduction de la consommation d'eau	- 4 %	0 %	2 %
Performance éco/sociale	Réduction de la consommation d'énergie	- 4 %	0 %	2 %
Performance éco/sociale	Nombre de personnes formées par an	60 %	40 %	5 %

ANNEXE TECHNIQUE BRANCHE RETRAITE

1. Champ d'application de l'accord d'intéressement branche retraite

L'accord d'intéressement de la branche retraite concerne tous les organismes ayant en charge la gestion du risque « Vieillesse » du régime général :

- 1.1. Les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) ;
- 1.2. La caisse régionale d'assurance vieillesse d'Alsace-Moselle ;
- 1.3. Les caisses générales de sécurité sociale ;
- 1.4. La caisse nationale d'assurance vieillesse pour sa partie régionale Ile-de-France ;
- 1.5. La caisse nationale d'assurance vieillesse pour sa partie nationale et les organismes rattachés à des CARSAT (unions immobilières, fédérations). Dans les modalités de mise en œuvre de l'intéressement, ces organismes sont considérés comme faisant partie intégrante de leur caisse de rattachement.

2. Mesure de la performance

2.1. Indicateurs et objectifs retenus pour les organismes visés aux points 1.1, 1.2, 1.3 et 1.4

La mesure de la performance de la branche retraite et des organismes visés aux points 1.1, 1.2, 1.3 et 1.4, s'effectue à l'aide des 27 indicateurs et des objectifs quantifiés qui s'y rapportent, tels qu'ils figurent dans les contrats pluriannuels de gestion 2009/2013 (voir en annexe 1 la liste des indicateurs et des objectifs nationaux).

Thème « Performance économique et sociale » (6 indicateurs)

1. Réduire le coût global d'une unité d'œuvre.
2. Améliorer la productivité globale.
3. Contribuer à dynamiser la stratégie immobilière de la branche.
4. S'engager dans le « Développement Durable » (axe environnemental).
5. S'engager dans le « Développement Durable » (axe social – réduction de la cotisation versée à l'Agefiph).
6. Insertion des seniors de 50 ans et plus.

Thème « Qualité de service » (13 indicateurs)

7. Taux de satisfaction des assurés au regard des différents points de contact.
8. Développer le conseil.
9. Mesurer l'efficacité des plateformes de services.
10. Assurer la continuité des ressources pour les droits propres.
11. Assurer la continuité des ressources pour les droits dérivés mono-régime.
12. Assurer la continuité des ressources pour les droits dérivés poly-régimes.
13. Assurer la continuité des ressources pour les droits propres et droits dérivés pour les assurés résidant à l'étranger et/ou faisant l'objet d'une convention internationale.
14. Améliorer la gestion des stocks des dossiers droits propres.
15. Montée en charge des RDC ciblées.
16. Apprécier la complétude du compte au moment de la liquidation.

17. Améliorer et accélérer la qualité de service pour les partenaires de la DADS.
18. Réduire les délais de traitement des PAP.
19. Mesurer la satisfaction des bénéficiaires d'un plan d'action personnalisé.

Thème « Maîtrise des risques et lutte contre la fraude » (8 indicateurs)

20. Amélioration de la qualité des reports effectués.
21. Améliorer la qualité de la liquidation.
22. Améliorer la qualité des dossiers validés (IQV).
23. Améliorer le taux de recouvrement des indus constatés.
24. Améliorer le taux de recouvrement des indus frauduleux constatés.
25. Intensifier la lutte contre la fraude (montant des préjudices évités).
26. Contrôler les structures prestataires.
27. Capacité à remporter des contentieux.

2.2. Indicateurs et objectifs retenus pour la CNAV pour sa partie nationale

La mesure de performance de la CNAV pour sa partie nationale s'effectue à l'aide des 10 indicateurs suivants (voir en annexe II la liste des indicateurs des services nationaux) :

1. Améliorer les services en ligne.
2. Mesurer l'intérêt des télé services pour les assurés
3. Réduire le coût global d'une unité d'œuvre.
4. Améliorer la productivité globale.
5. Réduire le coût de l'informatique nationale par unité d'œuvre.
6. Réduire les écarts de coûts entre caisses.
7. Réduire le taux d'incidence financière (TIF).
8. Contribuer à la mise en œuvre de la réforme.
9. Elaboration d'un tableau de bord social de branche.
10. Action sociale : rénovation du dispositif d'aide à l'amélioration de l'habitat.

2.3. Seuils de déclenchement du versement des primes d'intéressement

Le seuil de déclenchement du versement de la « Prime nationale d'intéressement » (PNI) et celui relatif au versement de la « Prime locale d'intéressement » (PLI) sont fixés à 75 % des points mesurables.

Pour les organismes visés aux points 1.1, 1.2, 1.3 et 1.4 : 900 points sur les 1 200 mesurables (annexe I).

Pour la CNAV pour sa partie nationale (point 1.5) : 375 points sur les 500 mesurables (annexe II).

3. Modalités de mise en œuvre de l'intéressement

3.1. Prime nationale d'intéressement (PNI)

Elle est répartie de façon non hiérarchisée pour tous les agents de la branche retraite en fonction des performances de la branche sous réserve des dispositions particulières applicables aux agents des CARSAT, des CGSS et de la CNAV.

Chacun des indicateurs est doté d'un coefficient prévu dans les contrats pluriannuels de gestion, le maximum de points pouvant être réalisé est de 1 200 points.

Le seuil de déclenchement de la participation est fixé à 75 % des points, soit 900 points.

Le montant de la prime nationale d'intéressement sera calculé à partir de la formule :

$$\text{Prime nationale d'intéressement} = \frac{\text{masse nationale d'intéressement}}{1\,200 \times \text{nombre de points obtenus par la branche}}$$

Si le taux d'atteinte des objectifs nationaux est inférieur à 900 points (75 %), la prime nationale d'intéressement n'est pas distribuée.

3.2. Prime locale d'intéressement (PLI)

3.2.1. Pour les organismes visés aux points 1.1, 1.2, 1.3. et 1.4

La masse d'intéressement réservée aux organismes de la branche retraite visés aux points 1.1, 1.2, 1.3 et 1.4 est répartie entre chaque organisme au prorata des effectifs rémunérés en équivalent temps plein de l'exercice précédent.

Pour la part régionale, le dispositif est identique au mode de calcul de la prime nationale d'intéressement mais est basé sur les indicateurs régionaux inscrits dans les CPG.

Le montant de la prime locale d'intéressement est calculé à partir de la formule :

$$\text{Prime locale d'intéressement} = \frac{\text{masse d'intéressement réservée à l'organisme}}{1\,200 \times \text{nombre de points obtenus par la caisse pour ses indicateurs régionaux}}$$

3.2.2. Pour la CNAV pour sa partie nationale (cf. point 1.5)

Pour sa part régionale qui correspond à ses activités nationales, le montant de la prime locale d'intéressement est calculé à partir de la formule :

$$\text{Prime locale d'intéressement} = \frac{\text{masse d'intéressement réservée à la CNAV pour sa partie nationale}}{500 \times \text{nombre de points obtenus par la CNAV pour son activité nationale}}$$

3.3. Dispositions particulières applicables à certaines catégories

Afin d'éviter des disparités au sein d'un même organisme des dispositions particulières sont prévues pour les caisses ayant plusieurs caisses nationales de rattachement :

- caisses d'assurance retraite et de la santé au travail ;
- caisses générales de sécurité sociale ;
- caisse nationale d'assurance vieillesse.

3.3.1. Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail

Prime nationale d'intéressement

La prime nationale d'intéressement (PNI) des agents des CARSAT est égale à la moyenne pondérée de la prime nationale d'intéressement de la branche retraite et de la prime nationale d'intéressement des branches maladie et accident du travail.

$$\begin{array}{l} \text{prime nationale d'intéressement de la branche retraite} \\ \quad \times \text{nombre d'agents de la branche retraite} \\ + \text{prime nationale d'intéressement des branches maladie} \\ \quad \text{et accident du travail} \\ \quad \times \text{nombre d'agents des branches maladie} \\ \quad \text{et accidents du travail} \\ \hline \text{Prime nationale d'intéressement de la Carsat} = \frac{\quad}{\text{nombre d'agents de l'organisme}} \end{array}$$

Prime locale d'intéressement (PLI)

Des dispositions analogues à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la moyenne pondérée de la prime locale d'intéressement de la branche retraite et de la prime locale d'intéressement des branches maladie et accident du travail.

$$\text{Prime locale d'intéressement de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail} = \frac{\begin{array}{l} \text{prime locale d'intéressement de la branche retraite} \\ \times \text{nombre d'agents de la branche retraite} \\ + \text{prime locale d'intéressement des branches maladie} \\ \text{et accident du travail} \\ \times \text{nombre d'agents des branches maladie et accident du travail} \end{array}}{\text{nombre d'agents de l'organisme}}$$

Chaque organisme national versera à la CARSAT une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime nationale d'intéressement et de la prime locale d'intéressement par le nombre d'agents relevant de sa branche.

3.3.2. Caisses générales

Prime nationale d'intéressement (PNI)

La prime nationale d'intéressement des agents des caisses générales est égale à la moyenne pondérée de la prime nationale d'intéressement de la branche retraite, de la prime nationale d'intéressement des branches maladie et accident du travail et de la prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement.

$$\text{Prime nationale d'intéressement de la CGSS} = \frac{\begin{array}{l} \text{prime nationale d'intéressement de la branche retraite} \\ \times \text{nombre d'agents de la branche retraite} \\ + \text{prime nationale d'intéressement des branches maladie} \\ \text{et accident du travail} \\ \times \text{nombre d'agents des branches maladie et accident du travail} \\ + \text{prime nationale d'intéressement de la branche recouvrement} \\ \times \text{nombre d'agents de la branche recouvrement} \end{array}}{\text{nombre d'agents de la CGSS}}$$

Prime locale d'intéressement (PLI)

Des dispositions analogues à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la moyenne pondérée de la prime locale d'intéressement de la branche retraite, de la prime locale d'intéressement des branches maladie et accident du travail et de la prime locale d'intéressement de la branche recouvrement.

$$\text{Prime nationale d'intéressement de la CGSS} = \frac{\begin{array}{l} \text{prime locale d'intéressement de la branche retraite} \\ \times \text{nombre d'agents de la branche retraite} \\ + \text{prime locale d'intéressement des branches maladie} \\ \text{et accident du travail} \\ \times \text{nombre d'agents des branches maladie et accident du travail} \\ + \text{prime locale d'intéressement de la branche recouvrement} \\ \times \text{nombre d'agents de la branche recouvrement} \end{array}}{\text{nombre d'agents de la CGSS.}}$$

Chaque organisme national versera à la CGSS une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime nationale d'intéressement et de la prime locale d'intéressement par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Les agents de la CGSS relevant de la branche des exploitants agricoles recevront une prime identique à ceux des autres agents de la CGSS.

Le financement de cette prime sera assuré par chacune des branches (ACOSS, CNAMTS, CNAV) au prorata de leurs effectifs spécifiques.

3.3.3. Caisse nationale d'assurance vieillesse

Prime nationale d'intéressement (PNI)

La prime nationale d'intéressement qui sera versée aux agents de la CNAV sera calculée conformément aux dispositions du paragraphe 3.1.

Prime locale d'intéressement (PLI)

La prime locale d'intéressement des agents relevant des activités régionales est égale à la masse d'intéressement réservée à la CNAV-IDF pour ses activités régionales/1200 × nombre de points obtenus par la CNAV-IDF pour ses indicateurs régionaux.

La prime locale d'intéressement des agents relevant des activités nationales de la CNAV est égale à la masse d'intéressement réservée à la CNAV pour ses activités nationales/500 × nombre de points obtenus par la CNAV pour son activité nationale.

La prime locale d'intéressement versée à chaque agent de la CNAV résulte de la moyenne pondérée : des primes locales d'intéressement = (prime locale d'intéressement des agents affectés aux activités régionales × nombre d'agents relevant des activités régionales) + (prime locale d'intéressement des agents relevant des activités nationales × nombre d'agents relevant des activités nationales)/nombre d'agents de l'organisme.

Indicateurs branche retraite

DESCRIPTION de l'indicateur	PONDÉRATION		RÉSULTATS	OBJECTIFS NATIONAUX 2011		OBJECTIFS NATIONAUX 2012		OBJECTIFS NATIONAUX 2013	
	Points	%		Seuil	Objectif	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif
Thème : Performance économique et sociale	270	22,50 %							
R15 – Réduire le coût global d'une unité d'œuvre									
Coût global d'une unité d'œuvre	60	5,00 %	3,84 €	4,74 €	4,31 €	4,66 €	4,24 €	5,17 €	4,70 €
R16 – Améliorer la productivité globale									
Productivité globale	60	5,00 %	16 188	14 414	16 016	15 067	16 741	14 053	15 614
R20 – Contribuer à dynamiser la stratégie immobilière de la branche									
Mise en œuvre des schémas directeurs immobiliers locaux (SDIL)	40	3,33 %	Etat des lieux réalisé pour l'ensemble du parc immobilier	Scenarii d'évolution des bâtiments centraux	Scenarii d'évolution d'ensemble du parc immobilier	Scenarii d'évolution de l'ensemble du parc immobilier	Scenarii d'évolution de l'ensemble du parc immobilier	Scenarii d'évolution de l'ensemble du parc immobilier	Scenarii d'évolution de l'ensemble du parc immobilier
R17 – S'engager dans le « développement durable » (axe environnemental)									
Pourcentage de réduction de la consommation d'énergie des bâtiments	40	3,33 %	- 10,42 % de la base 2008	- 4,5 % (base 2008)	- 6 % (base 2008)	- 6 % (base 2008)	- 8 % (base 2008)	- 7,50 % (base 2008)	- 10 % (base 2008)

DESCRIPTION de l'indicateur	PONDÉRATION		RÉSULTATS	OBJECTIFS NATIONAUX 2011		OBJECTIFS NATIONAUX 2012		OBJECTIFS NATIONAUX 2013	
	Points	%		Seuil	Objectif	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif
R18 – S'engager dans le « Développement durable » (axe social)									
Taux de réduction de la co-titisation versée à l'Agefiph	40	3,33 %	- 45,46 % de la base 2008	- 22 % (base 2008)	- 30 % (base 2008)	- 30 % (base 2008)	- 40 % (base 2008)	-37,5 % (base 2008)	-50 % (base 2008)
R27 – Insertion des séniors de 50 ans et plus									
Pourcentage des embauches de 50 ans et plus en CDI ou en « Contrat de professionnalisation »	30	2,50 %	8,67 %	3,00 %	5,00 %	3,00 %	5,00 %	3,00 %	5,00 %
Thème : Qualité de service	570	47,50 %							
R1 – Taux de satisfaction des assurés au regard des différents points de contacts	50	4,17 %	93,49 %	85,00 %	90,00 %	85,00 %	90,00 %	85,00 %	90,00 %
R2 – Développer le conseil									
Nombre d'entreprises visitées ayant fait l'objet de conseils et d'informations	30	2,50 %	ND	500	700	Objectif annuel à définir			
R3 – Mesurer l'efficacité des Plateformes de Services									
Pourcentage des appels aboutis	40	3,33 %	82,55 %	80,00 %	90,00 %	80,00 %	90,00 %	80,00 %	90,00 %

DESCRIPTION de l'indicateur	PONDÉRATION		RÉSULTATS	OBJECTIFS NATIONAUX 2011		OBJECTIFS NATIONAUX 2012		OBJECTIFS NATIONAUX 2013	
	Points	%		Seuil	Objectif	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif
R4 – Assurer la continuité des ressources pour les droits propres Pourcentage des dossiers de droits propres 1 ^{er} et 2 ^e droits payés dans le mois suivant l'échéance due	60	5,00 %	96,51 %	90,00 %	96,00 %	90,00 %	96,00 %	90,00 %	96,00 %
R5 – Assurer la continuité des ressources pour les droits dérivés mono-régime Pourcentage des dossiers de droits dérivés 1 ^{er} et 2 ^e droits et mono-régime payés dans le mois suivant l'échéance due	60	5,00 %	90,93 %	84,00 %	89,00 %	85,00 %	90,00 %	86,00 %	90,00 %
R6 – Assurer la continuité des ressources pour les droits dérivés poly-régimes Pourcentage des dossiers de droits dérivés (RIU), 1 ^{er} et 2 ^e droits, payés dans le mois suivant l'échéance due	60	5,00 %	80,33 %	61,00 %	66,00 %	65,00 %	70,00 %	66,00 %	70,00 %

DESCRIPTION de l'indicateur	PONDÉRATION		RÉSULTATS	OBJECTIFS NATIONAUX 2011		OBJECTIFS NATIONAUX 2012		OBJECTIFS NATIONAUX 2013	
	Points	%		Seuil	Objectif	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif
R7 – Assurer la continuité des Ressources pour les Droits Propres et Droits Dérivés pour les assurés résidant à l'étranger et/ou faisant l'objet d'une convention internationale			2010						
Pourcentage des dossiers droits propres et droits dérivés (1 ^{er} et 2 ^e droit) payés dans les 2 mois suivant l'échéance due pour les assurés résidant à l'étranger et/ou faisant l'objet d'une convention internationale	40	3,33 %	90,22 %	82,00 %	85,00 %	83,00 %	86,00 %	84,00 %	87,00 %
R8 – Améliorer la gestion des stocks des dossiers droits propres									
Pourcentage des dossiers de droits propres 1 ^{er} et 2 ^e droits en stock dont la date d'effet est dépassée depuis plus de 3 mois, pour les assurés résidant en France	30	2,50 %	3,04 %	8,50 %	7,50 %	8,00 %	7,00 %	7,50 %	7,00 %
R9 – Montée en charge des RDC ciblées									
Pourcentage de RDC traitées pour les générations atteignant 45 et 50 ans	40	3,33 %	19,87 %	20,00 %	22,50 %	22,50 %	25,00 %	23,00 %	25,00 %

DESCRIPTION de l'indicateur	PONDÉRATION		RÉSULTATS	OBJECTIFS NATIONAUX 2011		OBJECTIFS NATIONAUX 2012		OBJECTIFS NATIONAUX 2013	
	Points	%		Seuil	Objectif	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif
R10 – Apprécier la complétude du compte au moment de la liquidation			2010						
Pourcentage d'attributions droit propre (hors conventions internationale et trismestres étrangers) sans modification du compte individuel N – 1	50	4,17 %	79,22 %	73,00 %	78,00 %	74,00 %	79,00 %	75,00 %	80,00 %
R11 – Améliorer et accélérer la qualité de service pour les partenaires de la DADS									
Ramener le niveau de traitement des DADS progressivement du 31 mars au 28 février	30	2,50 %	98,90 % au 15/03/10	90 % au 7/03/11	95 % au 07/03/2011	90 % au 29/02/12	95 % au 29/02/2012	90 % au 28/02/13	95 % au 28/02/2013
R12 – Réduire les délais de traitement des PAP									
Délai de traitement d'une demande de PAP	50	4,17 %	29 jours	50 jours	45 jours	45 jours	40 jours	45 jours	40 jours
R13 – Mesurer la satisfaction des bénéficiaires d'un plan d'action personnalisé (PAP)									
Taux de satisfaction des bénéficiaires du PAP	30	2,50 %	90,00 %	Intravalle de confiance	90,00 %	Intravalle de confiance	90,00 %	Intravalle de confiance	90,00 %
Description de l'indicateur	Pondération		Résultats	Objectifs nationaux 2011		Objectifs nationaux 2012		Objectifs nationaux 2013	

DESCRIPTION de l'indicateur	PONDÉRATION		RÉSULTATS	OBJECTIFS NATIONAUX 2011		OBJECTIFS NATIONAUX 2012		OBJECTIFS NATIONAUX 2013	
	Points	%		Seuil	Objectif	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif
Thème : Maîtrise des risques et lutte contre la fraude	360	30,00 %							
R21 – Amélioration de la qualité des reports effectués									
Indicateurs qualité de la carrière (IQC)	60	5,00 %	92,40 %	85,50 %	90,50 %	86,00 %	91,00 %	87,00 %	92,00 %
R22 – Améliorer la qualité de la liquidation									
Indicateurs qualité de liquidation (IQL)	60	5,00 %	90,30 %	91,00 %	93,00 %	92,00 %	94,00 %	93,00 %	95,00 %
R23 – Améliorer la qualité des dossiers validés (IQV)									
Indicateur qualité des dossiers validés (IQV)	60	5,00 %	92,25 %	91,58 %	91,83 %	91,83 %	92,08 %	92,08 %	92,33 %
R24 – Améliorer le taux de recouvrement des indus constatés									
Taux de résorption des indus (niveau global)	40	3,33 %	87,61 %	> 101,5 %	> 103 %	> 102 %	> 104 %	> 102,5 %	> 105 %
R25 – Améliorer le taux de recouvrement des indus frauduleux constatés									
Taux de résorption des indus frauduleux	40	3,33 %	20,61 %	13,00 %	15,00 %	15,00 %	17,00 %	17,00 %	20,00 %
R26 – Intensifier la lutte contre la fraude									

DESCRIPTION de l'indicateur	PONDÉRATION		RÉSULTATS	OBJECTIFS NATIONAUX 2011		OBJECTIFS NATIONAUX 2012		OBJECTIFS NATIONAUX 2013	
	Points	%		Seuil	Objectif	Seuil	Objectif	Seuil	Objectif
Montant des préjudices évités avant paiement	40	3,33 %	9 000 000 €	2 000 000 €	4 000 000 €	2 200 000 €	4 400 000 €	2 500 000 €	5 000 000 €
R14 – Contrôler les structures prestataires	30	2,50 %	33,64 %	20,00 %	25,00 %	Objectif annuel à définir	Objectif annuel à définir	Objectif annuel à définir	96,00 %
Pourcentage des flux financiers contrôlés									
R19 – Capacité à remporter des contentieux									
Pourcentage des dossiers confirmés/total des décisions rendues (dans le cadre de l'application de la réglementation retraite) par les tribunaux : TASS, cours d'appel et cour de cassation	30	2,50 %	96,78 %	89,00 %	94,00 %	90,00 %	95,00 %	91,00 %	96,00 %
	1 200	100,00 %							

ANNEXE II

Indicateurs des services nationaux – Années 2011-2013

DESCRIPTION DE L'INDICATEUR	PONDÉRATION	%	RÉSULTAT 2010	OBJECTIF 2011	OBJECTIF 2012	OBJECTIF 2013
Améliorer les services en ligne : taux de satisfaction des internautes	50	10 %	91,37 %	90 %	90 %	90 %
Mesurer l'intérêt des télé services pour les assurés : pourcentage d'évolution du nombre d'inscrits au site « Assurance Retraite »	50	10 %	39,57 %	Résultat 2008 + 37,50 %	Résultat 2008 + 50 %	Résultat 2008 + 70 %
Réduire le coût global d'une unité d'œuvre	50	10 %	4,76 €	4,70 €	4,60 €	4,50 €
Améliorer la productivité globale	50	10 %	3,30 %	Résultat 2008 + 4 %	Résultat 2008 + 4,72 %	Résultat 2008 + 5 %
Réduire le coût de l'informatique nationale par unité d'œuvre : coût unitaire de l'informatique nationale	50	10 %	0,64 €	0,66 €	0,66 €	0,66 €
Mesure des écarts de coûts entre caisses	50	10 %	9 %	14 %	14 %	14 %
Réduire le taux d'Incidence Financière (TIF) : taux d'incidence financière des erreurs	50	10 %	0,57 %	Résultat 2008 (0,78 %) – 0,10 point	Résultat 2008 (0,78 %) – 0,15 point	Résultat 2008 (0,78 %) – 0,20 point
Contribuer à la mise en œuvre de la réforme	50	10 %	–	Mise en œuvre dans le système d'information retraite des mesures d'âge de la réforme.	A définir	A définir
Contribution à la performance de gestion	50	10 %	–	Elaboration d'un tableau de bord social de branche	A définir	A définir
Action sociale : rénovation du dispositif d'aide à l'amélioration de l'habitat	50	10 %	–	Rédaction d'une circulaire définissant le nouveau dispositif	A définir	A définir
	500	100 %				

ANNEXE TECHNIQUE CENTRES RÉGIONAUX DE FORMATION

1. Champ d'application

Les organismes visés par la présente annexe sont les centres régionaux de formation et de perfectionnement professionnels (CRFP).

2. Règles de calcul de l'intéressement

Le montant de la masse nationale d'intéressement (MNI) est établi à partir de la masse salariale brute de l'année de référence, calculée sur l'ensemble des masses salariales des CRFP.

Le montant maximum de la prime d'intéressement individuelle sera déterminé par le rapport entre la masse d'intéressement telle qu'elle est définie dans ce même paragraphe et les effectifs du RIF dans son ensemble. Par ailleurs il est rappelé que les effectifs sont comptabilisés dans les conditions fixées par le protocole.

3. Modalités de mise en œuvre de l'intéressement

Pour la part nationale

Mesure de la performance économique et sociale :

Considérant que les missions dévolues aux centres régionaux de formation et de perfectionnement professionnels se situent au niveau du régime général dans son ensemble et concernent les organismes et les salariés quelle que soit la branche, il est constaté que les CRFP concourent dans l'accomplissement de leur mission à l'atteinte des objectifs de chacune des branches et de chacun des organismes locaux.

Considérant que les CRFP concourent collectivement à l'équilibre financier du réseau institutionnel de formation.

Considérant que les CRFP participent à la mise en œuvre du plan cadre développement durable.

Mesure de la qualité de service :

Considérant que le réseau institutionnel de formation constitué des CRFP est organisé en réseau de pôles de compétences et ont pour mission la mise en œuvre des politiques nationales de formation en développant leur offre de service en direction des caisses nationales.

Considérant que les activités des CRFP doivent faciliter la déclinaison de priorités de l'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des personnels des organismes du régime général de sécurité sociale du 3 septembre 2010 en adaptant leur offre aux organismes.

Pour la part locale

Mesure de la performance économique et sociale :

Considérant que les CRFP doivent développer une plus grande transparence des résultats du réseau pour permettre notamment à l'UCANSS de décider des actions visant à la pérennité de l'ensemble des CRFP.

Maîtrise des risques :

Considérant que l'activité de gestion déployée par les centres en direction des organismes doit dans le contexte de changement de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) intégrer l'amé-

lioration des délais de facturation des formations aux organismes pour éviter le risque de non remboursement.

Mesure de la qualité de service :

Considérant que les activités déployées par les CRFP en direction des organismes et des stagiaires doivent permettre l'amélioration de la qualité de service de leur offre.

La prime nationale et locale d'intéressement des salariés des CRFP résulte de l'atteinte d'objectifs destinés à répondre à l'ensemble des considérations citées ci-dessus et mesurés selon les 9 indicateurs suivants :

Qualité de service – Niveau de satisfaction de l'offre de service des CRFP :

- note attribuée par les caisses nationales mesurant la satisfaction de la qualité de service du réseau ;
- augmentation de la part de l'activité liée à l'orientation professionnelle cumulée dans l'offre de service du réseau ;
- note attribuée par les organismes du régime général mesurant la satisfaction de la qualité de service ;
- note de satisfaction attribuée par l'évaluation des stagiaires à l'issue des formations régionales et nationales.

Performance économique et sociale :

- augmentation de la part des dispositifs de formation utilisant des supports dématérialisés dans l'offre de formation ;
- équilibre financier du réseau sur les trois dernières années ;
- part nationale de l'UCANSS ;
- délai de transmission de la synthèse financière et pédagogique complète à l'Ucanss.

Maîtrise des risques :

Part de facturation des formations transmises aux organismes dans les délais;

Objectifs :

N°	INDICATEUR	CIBLE 2011	CIBLE 2012	CIBLE 2013	PONDÉRATION
	Part nationale				40 %
1	Note de satisfaction attribuée par les caisses nationales mesurant la qualité de service	7,4	7,5	7,6	15 %
2	Augmentation de la part de l'activité orientation professionnelle cumulée dans l'offre de service du réseau	+ 3 %	+ 5 %	+ 7 %	10 %
3	Augmentation de la part des dispositifs de formation utilisant des supports dématérialisés dans l'offre de formation	+ 3 %	+ 5 %	+ 7 %	5 %
4	Le résultat cumulé des comptes d'exploitation des 3 dernières années du réseau doit être à l'équilibre	≥ à 0	≥ à 0	≥ à 0	10 %
5	Moyenne pondérée par les effectifs des primes nationales de branche (maladie et accidents du travail, recouvrement, famille, retraite) (*)				60 %
	Part locale				60 %
6	Note attribuée par les organismes mesurant la qualité de service	7,4	7,5	7,6	40 %

N°	INDICATEUR	CIBLE 2011	CIBLE 2012	CIBLE 2013	PONDÉRATION
7	Note de satisfaction attribuée par l'évaluation des stagiaires sur l'offre régionale et nationale.	7	7,1	7,2	30 %
8	Part de facturation des formations transmises aux organismes dans un délai égal ou inférieur à 20 jours ouvrables	100 %	100 %	100 %	20 %
9	Respect de la date de transmission de la synthèse financière et pédagogique à l'UCANSS	13 mai	30 avril	22 avril	10 %

(*) Prime nationale d'intéressement = (prime individuelle nationale de la branche retraite x nombre d'agents de la branche retraite + prime individuelle nationale de la branche maladie et accidents du travail x nombre d'agents de la branche maladie et accidents du travail + prime individuelle nationale de la branche famille x nombre d'agents de la branche famille + prime individuelle nationale de la branche recouvrement x nombre d'agents de la branche recouvrement)/nombre total d'agents des branches.

Pondération des indicateurs nationaux

I. – Niveau de satisfaction de l'offre de service du réseau

Indicateur n° 1

Note de satisfaction attribuée par les caisses nationales mesurant la qualité de service :

2011 : Seuil de déclenchement à 7,2 :

Si la note est égale à 7,4 = 100 % de 15 % ;

Si la note est égale à 7,3 = 90 % de 15 % ;

Si la note est égale à 7,2 = 80 % de 15 %.

2012 : Seuil de déclenchement à 7,3 :

Si la note est égale à 7,5 = 100 % de 15 % ;

Si la note est égale à 7,4 = 90 % de 15 % ;

Si la note est égale à 7,3 = 80 % de 15 %.

2013 : Seuil de déclenchement à 7,3 :

Si la note est égale à 7,5 = 100 % de 15 % ;

Si la note est égale à 7,4 = 90 % de 15 % ;

Si la note est égale à 7,3 = 80 % de 15 %.

Indicateur n° 2

Augmentation de la part de l'activité liée à l'orientation professionnelle cumulée dans l'offre de service du réseau.

Les pourcentages d'augmentation se calculeront à partir de la base de référence 2010.

Si l'objectif est atteint pour l'année en cours, la part attachée à la réalisation de l'objectif est de 100 % de 10 %. Sinon elle est nulle.

II. – Performance économique et sociale

Indicateur n° 3

Augmentation de la part des dispositifs de formation utilisant des supports dématérialisés dans l'offre de formation.

Les pourcentages d'augmentation se calculeront à partir de la base de référence 2010.

Si l'objectif est atteint pour l'année en cours, la part attachée à la réalisation de l'objectif est de 100 % de 5 %. Sinon elle est nulle.

Indicateur n° 4

Le résultat cumulé des comptes d'exploitation des 3 dernières années du réseau doit être à l'équilibre.

2011 : Seuil de déclenchement à l'équilibre

Somme des résultats comptables des CRFP des trois derniers exercices clos = 100 % de 10 %.

2012 : Seuil de déclenchement à l'équilibre

Somme des résultats comptables des CRFP des trois derniers exercices clos = 100 % de 10 %.

2013 : Seuil de déclenchement à l'équilibre

Somme des résultats comptables des CRFP des trois derniers exercices clos = 100 % de 10 %.

Indicateur n° 5

La part nationale de l'UCANSS, elle-même étant la résultante de la moyenne des différents niveaux d'atteintes des objectifs de branche représente 60 % de la part nationale des CRFP.

Pondération des indicateurs locaux

I. – Niveau de satisfaction de l'offre de service du réseau

Indicateurs n° 6

Note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de service :

2011 : Seuil de déclenchement à 7,2 :

Si la note est égale à 7,4 = 100 % de 40 % ;

Si la note est égale à 7,3 = 90 % de 40 % ;

Si la note est égale à 7,2 = 80 % de 40 %.

2012 : Seuil de déclenchement à 7,3 :

Si la note est égale à 7,5 = 100 % de 40 % ;

Si la note est égale à 7,4 = 90 % de 40 % ;

Si la note est égale à 7,3 = 80 % de 40 %.

2013 : Seuil de déclenchement à 7,3 :

Si la note est égale à 7,5 = 100 % de 40 % ;

Si la note est égale à 7,4 = 90 % de 40 % ;

Si la note est égale à 7,3 = 80 % de 40 %.

Indicateurs n° 7

Note de satisfaction attribuée par l'évaluation des stagiaires sur l'offre régionale et nationale :

2011 : Seuil de déclenchement à 6,8 :

Si la note est égale à 7 = 100 % de 30 % ;

Si la note est égale à 6,9 = 90 % de 30 % ;

Si la note est égale à 6,8 = 80 % de 30 %.

2012 : Seuil de déclenchement à 6,9 :

Si la note est égale à 7,1 = 100 % de 30 % ;

Si la note est égale à 7 = 90 % de 30 % ;

Si la note est égale à 6,9 = 80 % de 30 %.

2013 : Seuil de déclenchement à 7 :

Si la note est égale à 7,2 = 100 % de 30 % ;

Si la note est égale à 7,1 = 90 % de 30 % ;

Si la note est égale à 7 = 80 % de 30 %.

II. – Maîtrise des risques et lutte contre la fraude

Indicateurs n° 8

Part de facturation des formations transmises aux organismes dans les délais en pourcentage.

2011, 2012 et 2013 : seuil de déclenchement 75 % des factures traitées dans les délais.

Si toutes les factures sont traitées dans un délai inférieur ou égal à 20 jours ouvrables = 100 % de 20 %.

Si la part des factures traitées au-delà de 20 jours ouvrables se situe entre 1 et 25 % du total des factures traitées = 50 % de 20 %.

Si la part des factures traitées au-delà de 20 jours ouvrables se situe au-dessus de 25 % du total des factures traitées = 0 % de 20 %.

Indicateur n° 9

Délai de transmission de la synthèse financière et pédagogique à l'UCANSS :

2011 : Seuil de déclenchement date respectée :

13 mai = 100 % de 10 % ;

20 mai = 90 % de 10 % ;

25 mai = 80 % de 10 %.

2012 : Seuil de déclenchement date respectée :

30 avril = 100 % de 10 % ;

10 mai = 90 % de 10 % ;

15 mai = 80 % de 10 %.

2013 : Seuil de déclenchement date respectée :

22 avril = 100 % de 10 % ;

30 avril = 90 % de 10 % ;

10 mai = 80 % de 10 %.

ANNEXE TECHNIQUE UCANSS

1. Champ d'application

La présente annexe vise l'UCANSS.

2. Masse nationale d'intéressement. – Financement

Le financement est assuré par une dotation spécifique prélevée sur les ressources encaissées par l'Acosss pour le compte du régime général et transférée par tiers entre la Cnamts, la Cnaf et la Cnav. Cette dotation est inscrite au budget de l'UCANSS.

3. Mesure de la performance

Pour la part nationale : considérant que les missions dévolues à l'UCANSS se situent au niveau du régime général dans son ensemble et concernent les organismes et les salariés quelle que soit la branche, il est constaté que l'UCANSS concourt dans l'accomplissement de ses missions à l'atteinte des objectifs de chacune des branches.

Compte tenu de ces éléments, la mesure de la performance de l'UCANSS est indissociable de celle effectuée au niveau de chacune des branches : en conséquence le niveau de la performance de l'UCANSS pour la part nationale est déterminée par référence à la moyenne des différents niveaux d'atteinte des objectifs de branche.

Pour la part locale : considérant les activités de service déployées par l'UCANSS en direction de ses partenaires, des indicateurs spécifiques sont retenus destinés à appréhender l'amélioration de la qualité des services.

4. Modalités de mise en œuvre de l'intéressement

La prime nationale d'intéressement des salariés de l'UCANSS (PNI) est égale à la moyenne pondérée par les effectifs des primes nationales de branche (maladie et accidents du travail, recouvrement, famille, retraite) selon la formule suivante :

Prime nationale d'intéressement de l'UCANSS = (prime individuelle nationale de la branche retraite x nombre d'agents de la branche retraite + prime individuelle nationale de la branche maladie et accidents du travail x nombre d'agents de la branche maladie et accidents du travail + prime individuelle nationale de la branche famille x nombre d'agents de la branche famille + prime individuelle nationale de la branche recouvrement x nombre d'agents de la branche recouvrement) / nombre total d'agents des branches.

La prime locale d'intéressement des salariés de l'UCANSS (PLI) résulte de l'atteinte d'objectifs mesurés selon les 12 indicateurs suivants :

Qualité de service – Niveau de satisfaction de l'offre de service de l'UCANSS :

- taux de progression du niveau de satisfaction de l'offre de service de l'UCANSS ;
- taux de décrochés téléphoniques (01 et 09) ;
- taux de réponse, sous une semaine calendaire aux demandes écrites.

Performance économique et sociale :

- baisse de la consommation d'électricité en % ;
- part des charges à payer non soldées au 31 mars N+ 1 en % ;
- part des factures payées au-delà de 30 jours en % ;
- taux des clauses sociales ou environnementales incluses dans les marchés ;
- taux de participation aux formations collectives prévues.

Maîtrise des risques et lutte contre la fraude :

- taux de réalisation du plan de contrôle interne ;
- part des notes transmises au COR et COMEX dans les délais en % ;
- taux de décisions de recevabilité des dossiers de candidature aux postes de directeurs et d'agents comptables dans un délai maximum de 3 jours ;
- taux de réponses adressées aux organismes sous 8 jours à compter de la notification de non présentation des dossiers en séance CCMOSS.

Objectifs :

N°	INDICATEUR		CIBLE 2011	CIBLE 2012	CIBLE 2013	PONDÉRATION
1	Niveau de satisfaction de l'offre de service de l'UCANSS	Note attribuée par les directeurs se déclarant très satisfaits ou satisfaits	7,9	8	8,10	10
		Part des directeurs se déclarant très satisfaits en pourcentage	0,80	0,85	0,90	10
2	Taux de décrochés téléphoniques (01 et 09)		80	80	80	5
3	Taux de réponse sous une semaine calendaire aux demandes écrites		80	80	80	10
4	Baisse de la consommation d'électricité en pourcentage		- 3	- 6	- 9	5
5	Part des charges à payer non soldées au 31 mars N + 1 en %		20	15	10	10
6	Part des factures payées au-delà de 30 jours en pourcentage		15	12	10	5
7	Taux des clauses sociales et environnementales incluses dans les marchés		40	45	50	10
8	Taux de participation aux formations collectives prévues		90	95	100	5
9	Taux de réalisation du plan de contrôle interne		70	75	80	10
10	Part des notes transmises au COR et COMEX dans les délais en pourcentage		80	80	80	10
11	Taux de décisions de recevabilité des dossiers de candidature aux postes de directeurs et d'agents comptables dans un délai maximum de 3 jours		90	90	90	5
12	Taux de réponses adressées aux organismes sous 8 jours à compter de la notification de non présentation des dossiers en séance CCMOSS		90	90	90	5

Pondération des indicateurs locaux

I. – Niveau de satisfaction de l'offre de service de l'Ucanss

Indicateur n° 1

Note attribuée par les directeurs se déclarant très satisfaits ou satisfaits.

2011 : Seuil de déclenchement à 7,4 :

Si la note est égale à 7,4 = 50 % de 10 % ;

Si la note est égale à 7,9 = 100 % de 10 % ;

Exemple : Si la note est égale à 7,8 = 90 % de 10 %.

2012 : Seuil de déclenchement à 7,5 :

Si la note est égale à 7,5 = 50 % de 10 % ;

Si la note est égale à 8 = 100 % de 10 % ;

Exemple : Si la note est égale à 7,8 = 80 % de 10 %.

2013 : Seuil de déclenchement à 7,6 :

Si la note est égale à 7,6 = 50 % de 10 % ;

Si la note est égale à 8,10 = 100 % de 10 % ;

Exemple : Si la note est égale à 7,8 = 70 % de 10 %.

Part des directeurs se déclarant très satisfaits.

2011 : Seuil de déclenchement à 0,67 :

Si la note est égale à 0,67 = 50 % de 10 % ;

Si la note est égale à 0,8 = 100 % de 10 % ;

Exemple : Si la note est égale à 0,76 = 80 % de 10 %.

2012 : Seuil de déclenchement à 0,75 :

Si la note est égale à 0,75 = 50 % de 10 % ;

Si la note est égale à 0,85 = 100 % de 10 % ;

Exemple : Si la note est égale à 0,76 = 55 % de 10 %.

2013 : Seuil de déclenchement à 0,80 :

Si la note est égale à 0,80 = 50 % de 10 % ;

Si la note est égale à 0,90 = 100 % de 10 % ;

Exemple : Si la note est égale à 0,76 = 0 % de 10 %.

Indicateur n° 2

Taux de décrochés téléphoniques (01 et 09)

2011, 2012 et 2013 : Seuil de déclenchement à 65 % :

Si le taux de décrochés est égal à 65 % = 50 % de 5 % ;

Si le taux de décrochés est égal à 80 % = 100 % de 5 % ;

Exemple : Si le taux de décrochés est égal à 67,75 % = 59 % de 5 %.

Indicateur n° 3

Taux de réponse sous une semaine calendaire aux demandes écrites

2011, 2012 et 2013 : Seuil de déclenchement à 70 % :

Si le taux de réponse est égal à 70 % = 50 % de 10 % ;

Si le taux de réponse est égal à 80 % = 100 % de 10 % ;

Exemple : Si le taux de réponse est égal à 72 % = 60 % de 10 %.

II. – Performance économique et sociale

Pour les indicateurs suivants :

Indicateur n° 4

Baisse de la consommation d'électricité en % (le pourcentage de baisse se calcule à partir de la base de référence 2010 soit 1 045 199 kw/h).

Indicateur n° 5

Part des charges à payer non soldées au 31 mars N + 1 en %.

Indicateur n° 6

Part des factures payées au-delà de 30 jours en %.

Indicateur n° 7

Taux des clauses sociales et environnementales incluses dans les marchés.

Indicateur n° 8

Taux de participation aux formations collectives prévues.

Si l'objectif est atteint pour l'année en cours, la part attachée à la réalisation de l'objectif est de 100 % sinon elle est nulle.

III. – Maîtrise des risques et lutte contre la fraude

Indicateur n° 9

Taux de réalisation du plan de contrôle interne :

2011 : Seuil de déclenchement à 0,60 :

Si le nombre de processus réalisés est égal à 60 % = 50 % de 10 % ;

Si le nombre de processus réalisés est égal à 70 % = 100 % de 10 % ;

Exemple : Si le nombre de processus réalisés est égal à 65 % = 75 % de 10 %.

2012 : Seuil de déclenchement à 0,65 :

Si le nombre de processus réalisés est égal à 65 % = 50 % de 10 % ;

Si le nombre de processus réalisés est égal à 75 % = 100 % de 10 % ;

Exemple : Si le nombre de processus réalisés est égal à 70 % = 75 % de 10 %.

2013 : Seuil de déclenchement à 0,70 :

Si le nombre de processus réalisés est égal à 70 % = 50 % de 10 % ;

Si le nombre de processus réalisés est égal à 80 % = 100 % de 10 % ;

Exemple : Si le nombre de processus réalisés est égal à 75 % = 75 % de 10 %.

Indicateur n° 10

Part des notes transmises au COR et COMEX dans les délais en %.

Si l'objectif est atteint pour l'année en cours, la part attachée à la réalisation de l'objectif est de 100 % sinon elle est nulle.

Indicateur n° 11

Taux de décision de recevabilité des dossiers de candidature aux postes de directeurs et d'agents comptables dans un délai maximum de 3 jours.

2011, 2012 et 2013 : Seuil de déclenchement à 80 % :

Si le taux de décision est égal à 80 % = 50 % de 5 % ;

Si le taux de décision est égal à 90 % = 100 % de 5 % ;

Exemple : Si le taux de décision est égal à 85 % = 75 % de 5 %.

Indicateur n° 12

Taux de réponses adressées aux organismes sous 8 jours à compter de la notification de non présentation des dossiers en séance CCMOSS.

2011, 2012 et 2013 : Seuil de déclenchement à 80 % :

Si le nombre de réponse est égal à 80 % = 50 % de 5 % ;

Si le nombre de réponse est égal à 90 % = 100 % de 5 % ;

Exemple : Si le nombre de réponse est égal à 85 % = 75 % de 5 %.

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 30 JUIN 2011

RELATIF À LA MISE EN D'UN PLACE PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES

NOR : ASET1151233M

IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La PSTE CFDT ;

Le SNPDOS CFDT ;

Le SNADEOS CFTC ;

La PSE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Considérant l'intérêt d'accompagner l'accord d'intéressement du régime général en ouvrant la possibilité pour chaque salarié concerné de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières et de bénéficier, ce faisant, des avantages fiscaux dont est assortie cette forme d'épargne collective, les parties signataires conviennent de mettre en place un plan d'épargne interentreprises dans le cadre juridique défini par le code du travail.

Le plan d'épargne interentreprises institué par le présent accord permet de recueillir auprès des salariés des organismes du régime général, les sommes issues de l'intéressement.

A ce titre, il permet la défiscalisation des sommes versées au titre de l'intéressement.

Ce système d'épargne est collectif et facultatif.

Natixis interepargne est l'organisme gestionnaire du plan, chargé à ce titre par délégation de chaque organisme du régime général de la tenue de registre des comptes administratifs des épargnants.

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel et géographique

Conformément à l'article L. 3333-3 du code du travail, le plan d'épargne interentreprises concerne l'ensemble des organismes du régime général visés à l'article R. 111-1 du code de la sécurité sociale.

Son champ d'application est national.

Chaque organisme du régime général entrant dans le champ d'application ainsi défini est ci-après dénommé « l'organisme employeur ».

Article 2

Bénéficiaires du plan

Peut adhérer au plan d'épargne interentreprises tout salarié de chaque organisme employeur, comptant au moins 2 mois d'ancienneté au sein du régime général, à la date à laquelle il demande son adhésion au plan.

Les anciens salariés ayant quitté l'organisme employeur à la suite d'un départ à la retraite pourront continuer à effectuer des versements au plan à la condition d'avoir effectué au moins un versement audit plan avant la rupture du contrat de travail qui les liait à leur employeur, et de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs, lors de la cessation de leur contrat de travail.

En dehors de ce cas, aucun versement volontaire ne peut plus être effectué à compter de la date à laquelle l'épargnant aura cessé de faire partie du personnel du régime général.

La demande de l'épargnant est établie sur un formulaire mis à sa disposition par l'organisme employeur.

Article 3

Alimentation du plan

Le plan peut être alimenté par les versements ci-après :

- les versements effectués par l'organisme employeur, à la demande de ses salariés épargnants, de tout ou partie de leurs primes d'intéressement ;

Les anciens salariés de l'organisme employeur ayant adhéré au plan avant leur départ, peuvent affecter tout ou partie de leur prime d'intéressement afférente à leur dernière période d'activité lorsque le versement de cette prime intervient après leur départ de l'organisme employeur. Ces sommes sont indisponibles pendant le délai mentionné à l'article 10 ci-après,

et/ou

- les versements volontaires des épargnants ;

Le montant total des versements tels que définis ci-dessus, effectués annuellement par chaque épargnant, ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute, s'il est salarié, ou de ses pensions annuelles brutes s'il est retraité.

Le plan peut également être alimenté par :

- le transfert de sommes détenues dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises d'un ancien employeur, dont le salarié n'a pas demandé la délivrance lors de la rupture de son contrat de travail. Ce transfert entraîne la clôture du plan précédent,

et/ou

- le transfert de sommes provenant d'un autre plan d'épargne interentreprises de même durée minimum de placement, ainsi que les transferts des avoirs disponibles provenant d'un plan d'épargne retraite collectif.

Les transferts ne sont pas pris en compte dans le plafond de 25 % de la rémunération prévu à l'article L. 3332-10 du code du travail.

Article 4

Modalités relatives aux versements des épargnants

Le fait d'effectuer un versement dans le plan emporte acceptation du présent accord, ainsi que du règlement de chacun des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE), composant le portefeuille.

L'épargnant s'engage à ce que le montant annuel de ses versements dans le plan soit au moins égal à 160 €, prime d'intéressement éventuelle comprise.

Les sommes attribuées au titre de l'intéressement et versées dans le plan sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Pour ouvrir droit à l'exonération, les sommes attribuées au titre de l'intéressement doivent être versées dans le plan dans un délai maximum de 15 jours, à compter de la date à laquelle elles ont été perçues.

Article 5

Epargnants ayant quitté le régime général

En cas de départ de l'organisme employeur, l'épargnant au plan reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes épargnées ou transférées dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'organisme employeur.

Le premier état récapitulatif fait l'objet de l'établissement d'un livret d'épargne salariale remis à l'épargnant par l'organisme employeur.

Lorsqu'un épargnant quitte définitivement l'organisme employeur, à l'exception des retraités, et que tous ses droits sont disponibles, ceux-ci doivent être au gré de l'intéressé :

- soit liquidés ;
- soit maintenus dans le plan, l'épargnant continuant alors à recevoir directement les relevés prévus à l'article 12 du présent accord ;
- soit transférés vers le plan d'épargne du nouvel employeur.

En cas de changement d'employeur, l'épargnant peut obtenir le transfert des sommes qu'il détient vers un autre plan dont il bénéficie au sein de la nouvelle entreprise qui l'emploie.

Il doit alors faire la demande auprès de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans et en informer Natixis Interepargne en précisant le nom et l'adresse de son nouvel employeur et de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans. Ce transfert entraîne la clôture du compte de l'épargnant au titre du présent plan.

Article 6

Aide des organismes employeurs

En application de l'article L. 3333-3 du code du travail, l'aide de l'organisme employeur consiste en la prise en charge :

- des frais de tenue de compte des épargnants et des frais de tenue des conseils de surveillance des FCPE composant le portefeuille ;
- de la commission de souscription sur les sommes versées mentionnée à l'article « Prix d'émission et de rachat » du règlement de chacun des FCPE proposés dans le plan.

Toutefois, les frais de tenue de compte individuels des épargnants qui ont quitté le régime général, y compris de ceux partis en retraite, cessent d'être à la charge de l'organisme employeur à l'expiration d'un délai de 1 an après le déblocage des derniers droits acquis par les épargnants.

Dès lors que l'organisme employeur en a informé NATIXIS INTEREPARGNE, ces frais incombent aux épargnants concernés et sont perçus par prélèvement sur leurs avoirs.

Article 7

Gestion et comptabilisation des versements

Natixis ASSET management, dont le siège social est 21, quai d'Austerlitz, 75634 Paris Cedex 13, est l'organisme gestionnaire des FCPE.

Natixis, dont le siège social est à Paris 13e, 30, avenue Pierre-Mendès-France, est l'établissement dépositaire des FCPE composant le portefeuille.

Natixis interepargne, dont le siège social est à Paris 13e, 30, avenue Pierre-Mendès-France est le teneur du compte conservateur de parts des FCPE.

Article 8

Affectation et gestion des sommes

La totalité des sommes versées dans le plan sont investies, selon le choix individuel de chaque épargnant, en parts ou 10 millièmes de part des FCPE suivants labellisés par le comité intersyndical de l'épargne salariale.

FRUCTI ISR sécurité,

et/ou,

FRUCTI ISR rendement solidaire,

et/ou,

FRUCTI ISR équilibre

et/ou,

FRUCTI ISR croissance.

L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de chacun des FCPE sont précisées à l'article « Orientation de la gestion » de son règlement.

Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'épargnant peut modifier l'affectation de tout ou partie de ses avoirs entre les FCPE précités.

La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

Article 9

Délai d'emploi des fonds

Le dépositaire s'engage à employer les sommes versées dans un délai maximum de 15 jours à compter de leur versement.

Article 10

Indisponibilité. – Disponibilité anticipée

Les sommes correspondant aux parts et fractions de parts des FCPE acquises pour le compte de l'épargnant sont exigibles ou négociables à l'expiration d'un délai de 5 ans, à compter du dernier jour du sixième mois de l'année d'acquisition de ces parts.

Au-delà de ce délai, l'épargnant peut conserver les sommes et les valeurs inscrites à son compte ou obtenir délivrance de tout ou partie de ses avoirs.

Les droits constitués au profit des épargnants peuvent, sur leur demande, être exceptionnellement liquidés du fait de la survenance de l'un des événements suivants :

- mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du

code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

- décès de l'épargnant, de son conjoint ou de la personne liée à l'épargnant par un pacte civil de solidarité ;
- cessation du contrat de travail ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'épargnant, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous-réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- situation de surendettement de l'épargnant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.

La demande doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur.

Toutefois, la demande peut intervenir à tout moment en cas de cessation du contrat de travail, de décès du conjoint ou de la personne liée à l'épargnant par un pacte civil de solidarité, invalidité et surendettement.

La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix de l'épargnant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Lorsque l'épargnant demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs, la plus value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées dans le plan est soumise à la CSG et à la CRDS au titre des revenus du capital, ainsi qu'au prélèvement social effectué dans le cadre de la réglementation en vigueur à la date de délivrance des avoirs.

En cas de décès de l'épargnant, ses ayants droits doivent demander la liquidation de ses avoirs dans un délai de 6 mois suivant le décès. Au-delà, les plus values constatées lors de la liquidation cessent de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu prévu au III de l'article 150.0 A du code général des impôts.

Article 11

Revenus

Les revenus des portefeuilles constitués en application du présent accord sont obligatoirement réemployés dans le plan.

Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi seront accomplis par le dépositaire qui se chargera notamment de demander à l'administration fiscale le versement des sommes correspondant aux avoirs fiscaux et crédit d'impôt attachés aux revenus réemployés.

Les sommes provenant de cette restitution seront-elles mêmes réemployées.

Article 12

Information des salariés

Le personnel de chaque organisme employeur est informé du présent accord par voie d'affichage et par une note d'information individuelle.

Toute modification du présent accord fera l'objet d'un avenant, communiqué sans délai à l'ensemble du personnel selon les mêmes modalités.

L'établissement chargé pour le compte des organismes employeurs adhérents de la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque épargnant retrace les sommes affectées au plan.

Ce registre comporte pour chaque épargnant la ventilation des investissements réalisés, le relevé des actions ou des parts appartenant à chaque épargnant et les délais d'indisponibilité restant à courir.

Une copie du relevé est adressée au moins 1 fois par an aux intéressés avec l'indication de l'état de leur compte.

Après chaque opération, l'épargnant reçoit à son domicile un relevé d'opération.

Pour ce faire chaque épargnant s'engage à informer de ses changements d'adresse l'organisme employeur et l'organisme gestionnaire du plan.

S'il ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts de la FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'à l'expiration de la prescription prévue à l'article 2262 du code civil (30 ans à la date de signature du présent accord). A l'expiration de ce délai de prescription, l'organisme gestionnaire procède à la liquidation des parts non réclamées et verse le montant ainsi obtenu au fonds de réserve pour les retraites.

Article 13

Conseil de surveillance. – Règlements des FCPE

Les droits et les obligations des épargnants, de la société de gestion et du dépositaire sont fixés par le règlement de chacun des FCPE ;

Ce règlement institue un conseil de surveillance, conformément à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier. Il est chargé notamment de l'examen de la gestion financière, administrative et comptable du FCPE. Il se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport annuel de gestion. Il décide des fusions, scissions ou liquidations et peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs.

Les membres du conseil de surveillance sont désignés par les signataires de l'accord, pour chacun des fonds communs de placement tels que définis à l'article 8 supra, à raison de deux membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés des organismes du régime général définis à l'article 1^{er} du présent accord, désignés par les organisations syndicales nationales représentatives, et d'un membre représentant l'UCANSS désigné par le comité exécutif de l'UCANSS.

Article 14

Entrée en vigueur et durée du plan

Le présent accord est institué pour une durée permettant le versement de l'intéressement des exercices 2011, 2012 et 2013.

Il entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale.

En conséquence, il ne pourra pas être dénoncé et cessera de produire effet de plein droit à l'arrivée de son terme, sauf nouvel accord pour le reconduire.

En tout état de cause, la liquidation définitive du plan ne pourra intervenir qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité visé dans le présent accord, pour l'ensemble des épargnants.

L'épargne ainsi constituée continuera d'être gérée dans les conditions prévues par le présent accord.

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions posées par le code du travail.

Toute modification sera portée à la connaissance du personnel de l'organisme employeur, l'UCANSS s'engageant à en informer sans délai par courrier Natixis interepargne.

Les modifications de fiscalité ou l'assujettissement aux cotisations de sécurité sociale des sommes apportées ou gérées au sein du plan s'opèrent de plein droit à la date d'application prévue réglementairement sans qu'il y ait obligation de le constater par avenant.

Article 15

Formalité de dépôt de l'accord

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions posées par le code du travail.

Article 16

Dispositions diverses

Le présent accord est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Fait à Paris, le 30 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3333

Convention collective nationale
IDCC : 2198. – ENTREPRISES DE VENTE À DISTANCE

ACCORD DU 24 JUIN 2011
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES GARANTIES
AU 1^{ER} JUILLET 2011
NOR : ASET1151235M
IDCC : 2198

PRÉAMBULE

Article 1^{er}

Barèmes

1.1. Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Ce barème fixe, pour chaque coefficient les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151,67 heures, qui comprennent l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à l'exclusion des sommes relatives aux remboursements de frais et heures supplémentaires payées.

A compter du 1^{er} juillet 2011, les montants pour les catégories ouvriers-employés, techniciens-agents de maîtrise et ingénieurs-cadres sont fixés selon les grilles figurant en annexe I au présent accord.

1.2. Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Une rémunération annuelle minimale garantie (RAMG) est appliquée pour tout salarié en CDD ou CDI d'une entreprise entrant dans les champs d'application de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (VAD), ayant 1 an d'ancienneté et 6 mois de travail effectif au cours de l'exercice considéré.

La RAMG s'applique pour un salarié à temps plein et ayant été présent toute l'année.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation. ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas d'année incomplète, ou d'horaire incomplet, mais sous réserve de remplir les conditions prévues ci-dessus, le salarié bénéficie de la RAMG proportionnellement au temps de présence effective.

Le montant garanti annuel est proportionnel aux périodes effectivement travaillées auxquelles s'ajoutent dans la limite de 2 mois maximum (à l'exclusion du délai de carence de la sécurité sociale), les périodes d'absences intégralement indemnisées pour maladie, maternité ou accident. Le salaire pris en compte pendant cette période d'absence indemnisée est reconstitué sur la base du salaire mensuel brut rétabli, indemnités journalières de la sécurité sociale comprises.

Dans le cas où la comparaison entre les sommes effectivement versées au titre de l'année et la garantie instituée par l'accord, laisse apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de ses droits, celui-ci reçoit, à l'échéance de la paie du salaire la plus proche, le complément de rémunération correspondant.

A compter du 1^{er} juillet 2011, les montants de ce barème pour les catégories ouvriers-employés, techniciens-agents de maîtrise et ingénieurs-cadres sont fixés selon les grilles figurant en annexe II au présent accord.

Article 2

Notification et validité de l'accord

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent :

Le syndicat national social des entreprises de vente à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 3

Formalités de dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 4

Date d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 2 avec effet au 1^{er} juillet 2011.

Article 5

Extension

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

Fait à Marcq-en-Barœul, le 24 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SEVCNE ;

VAD.

Syndicat de salariés :

CFTC.

ANNEXE I

Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales applicable au 1^{er} juillet 2011

Smic au 1^{er} janvier 2011 : 1 365 €.

Maintien des écarts proposition du 1^{er} mai 2010.

Employés

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION mensuelle brute minimale proposition mai 2010	PROPOSITION rémunération mensuelle brute minimale
I	145	1 344	1 365
II	150	1 345	1 366
	155	1 347	1 368
	160	1 350	1 371
III	165	1 355	1 376
	170	1 359	1 380
	180	1 363	1 384
IV	190	1 372	1 393
	200	1 391	1 412

TAM

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION mensuelle brute minimale proposition mai 2010	PROPOSITION rémunération mensuelle brute minimale
V	215	1 516	1 537
VI	235	1 585	1 606
	255	1 684	1 705
VII	275	1 813	1 834
	295	1 986	2 007

Cadres

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION mensuelle brute minimale proposition mai 2010	PROPOSITION rémunération mensuelle brute minimale
VIII	295	1 986	2 007
	330	2 171	2 192

POSITION	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION mensuelle brute minimale proposition mai 2010	PROPOSITION rémunération mensuelle brute minimale
IX	370	2 432	2 453
	410	2 694	2 715
	450	2 953	2 974
X	490	3 215	3 236
	530	3 476	3 497
	570	3 737	3 758
XI	610	3 998	4 019

ANNEXE II

Barème des rémunérations annuelles brutes minimales garanties applicable au 1^{er} juillet 2011

Employés

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	PROPOSITION Rémunération annuelle minimale garantie mai 2010	PROPOSITION Rémunération annuelle minimale garantie
I	145	17 028	17 295
II	150	17 068	17 335
	155	17 120	17 387
	160	17 253	17 520
III	165	17 358	17 625
	170	17 518	17 785
	180	17 733	18 000
IV	190	17 987	18 254
	200	18 403	18 670

TAM

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	PROPOSITION Rémunération annuelle minimale garantie mai 2010	PROPOSITION Rémunération annuelle minimale garantie
V	215	19 871	20 138
VI	235	20 776	21 043
	255	22 089	22 356
VII	275	23 801	24 068
	295	26 103	26 370

Cadres

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	PROPOSITION Rémunération annuelle minimale garantie mai 2010	PROPOSITION Rémunération annuelle minimale garantie
VIII	295	26 103	26 370
	330	28 554	28 821
IX	370	32 019	32 286
	410	35 483	35 750
	450	38 921	39 188

POSITION	COEFFICIENT	PROPOSITION Rémunération annuelle minimale garantie mai 2010	PROPOSITION Rémunération annuelle minimale garantie
X	490	42 399	42 666
	530	45 865	46 132
	570	49 316	49 583
XI	610	52 780	53 047

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110370-000911

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
