

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



**BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES**

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2011/38 DU 15 OCTOBRE 2011

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

(\*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 38.

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/38

### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Assurances (sociétés) : accord du 27 juin 2011 relatif à l'assurance maladie .....</b>	4
<b>Assurances (sociétés) : avenant du 27 juin 2011 relatif au régime de retraite professionnel ..</b>	6
<b>Assurances et assistance : accord du 23 juin 2011 relatif à l'affectation de fonds collectés par OPCASSUR à des centres de formation d'apprentis .....</b>	8
<b>Assurances et assistance : accord du 23 juin 2011 relatif aux versements effectués aux CFA par OPCASSUR.....</b>	11
<b>Banque : accord du 10 juin 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie .....</b>	13
<b>Casinos : adhésion par lettre du 6 mai 2011 de l'ACIF à la convention .....</b>	58
<b>Casinos : avenant n° 17 du 21 juillet 2011 relatif à l'attribution des médailles du travail .....</b>	59
<b>Confiserie, chocolaterie (détaillants, détaillants-fabricants) : accord du 20 juillet 2011 relatif à la désignation de l'OPCA.....</b>	62
<b>Enseignement privé hors contrat : adhésion par lettre du 9 mai 2011 de la FNEP à la convention .....</b>	64
<b>Fleuristes et animaux familiers : adhésion par lettre du 9 mars 2011 de la FFATA à la convention .....</b>	65
<b>Fleuristes et animaux familiers : adhésion par lettre du 16 mars 2011 de PRESTANIMALLIA à la convention .....</b>	66
<b>Formation (organismes) : adhésion par lettre du 17 janvier 2011 du SNPF CGT à la convention .....</b>	67
<b>Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes) : avenant n° 32 du 29 juin 2011 relatif à la commission paritaire nationale d'interprétation, de conciliation et de validation..</b>	68
<b>Guides et accompagnateurs en milieu amazonien : avenant n° 2 du 21 juin 2011 relatif aux salaires, à la valeur du point et aux classifications.....</b>	72
<b>Hôtels, cafés, restaurants : adhésion par lettre du 10 février 2011 du SNRTC à la convention.....</b>	80
<b>Journalistes : accord du 1<sup>er</sup> juin 2011 relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2011 .....</b>	81
<b>Métallurgie (Allier) : adhésion par lettre du 13 mars 2011 de la CFTC à la convention.....</b>	83
<b>Métallurgie (Var) : adhésion par lettre du 15 juin 2011 de la CFDT à la convention.....</b>	84

<b>Missions locales et PAIO</b> : avenant n° 42 du 29 juin 2011 relatif au financement du paritarisme.....	85
<b>Presse (information spécialisée [cadres, TAM])</b> : accord du 1 <sup>er</sup> juin 2011 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> juillet 2011 .....	87
<b>Presse (information spécialisée [employés])</b> : accord du 1 <sup>er</sup> juin 2011 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> juillet 2011 .....	89
<b>Prévention et sécurité (entreprises)</b> : avenant du 6 juillet 2011 à l'accord du 8 mars 1995 relatif à la désignation de l'OPCA.....	91
<b>Produits du sol, engrais (négoce et industrie [non-cadres])</b> : avenant n° 1 du 1 <sup>er</sup> juillet 2011 à l'accord du 4 mai 2011 relatif à la prévoyance .....	93
<b>Radiodiffusion</b> : accord du 12 juillet 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point pour l'année 2011 .....	95
<b>Régime social des indépendants (employés et cadres, personnel de direction, praticiens-conseils)</b> : accord du 3 mai 2007 relatif à la prévoyance collective .....	98
<b>Roquefort (industrie)</b> : avenant n° 5 du 30 juin 2011 relatif aux congés pour événements familiaux .....	106
<b>Services d'eau et d'assainissement (entreprises)</b> : adhésion par lettre du 30 mars 2011 du syndicat FO à l'accord sur la prévention des risques liés à l'amiante .....	108
<b>Sport</b> : adhésion par lettre du 17 mars 2011 du syndicat SPOR à la convention .....	109
<b>Travaux publics (Bourgogne [ETAM])</b> : accord du 12 juillet 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....	110
<b>Vins de Champagne</b> : adhésion par lettre du 9 mars 2011 du SGA CFDT à l'accord du 31 décembre 2010 .....	112
<b>Vins, jus de fruits, spiritueux</b> : avenant n° 2 du 20 juillet 2011 à l'accord du 12 mai 2005 relatif à la formation professionnelle .....	114

Brochure n° 3265

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

ACCORD DU 27 JUIN 2011  
RELATIF À L'ASSURANCE MALADIE

NOR : ASET1151262M  
IDCC : 1672

Entre :

La FFSA ;

Le GEMA,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

Le SNCAPA CFE-CGC ;

Le SNIA CFE-CGC ;

La CFDT banques et assurances ;

La fédération de l'assurance CFE-CGC ;

Le SNCSA CFE-CGC ;

Le SNAATAM CFE-CGC,

D'autre part,

Vu le protocole d'accord du 8 novembre 2010 relatif au régime d'assurance maladie des allocataires et à l'action sociale de l'association « Crepsa action sociale » ;

Vu le règlement du régime d'assurance maladie des allocataires en date du 16 janvier 1984 (mis à jour au 1<sup>er</sup> janvier 2011),

il a été convenu ce qui suit :

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

Les partenaires sociaux conviennent de réduire le nombre de formules de garanties du régime d'assurance maladie des allocataires à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

A compter de cette date, les formules F1 *bis*, F2 et F4 seront fermées à toute nouvelle adhésion.

Par suite, le *a* de l'article 3 du règlement du régime est modifié comme suit :

« *a*) Le régime comporte les sept niveaux de garanties définis en annexe au présent règlement et dénommés respectivement : formule 1, formule 1 *bis*, formule 2, formule 2 *bis*, formule 3, formule 4 et formule 5.

Toutefois, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, les formules F1 *bis*, F2 et F4 sont fermées à toute nouvelle adhésion. »

## **Article 2**

Il est créé dans le règlement du régime un nouvel article 10 intitulé « Cumul emploi-retraite » rédigé comme suit :

### **« Article 10**

#### *Cumul emploi-retraite*

En cas de cumul d'une pension de retraite et de revenus professionnels et si l'assuré bénéficie d'une couverture complémentaire maladie obligatoire au titre de l'activité professionnelle, la prime et les garanties du régime peuvent être, à sa demande, suspendues pendant la durée de ce cumul.

Cette suspension peut s'appliquer également au conjoint et à ses enfants à charge, adhérents au présent régime.

Elle prend effet le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'envoi de la demande adressée par lettre recommandée avec avis de réception à B2V.

L'assuré doit justifier auprès de B2V de la couverture obligatoire dont il bénéficie. »

Les anciens articles 10 à 13 du règlement du régime d'assurance maladie des allocataires sont désormais numérotés 11 à 14.

## **Article 3**

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à l'équilibre financier des formules de garanties du régime ainsi qu'au principe d'équité qui guide celui-ci.

A ce titre, les partenaires sociaux sont conscients que les adaptations tarifaires qui devront être pratiquées concernant les formules fermées aux nouvelles adhésions feront l'objet de tous les aménagements utiles pour préserver les intérêts des bénéficiaires concernés.

Aussi, le conseil d'administration de l'Asarpa est-il invité, lors de l'examen annuel des résultats du régime prévu par l'article 8 de son règlement :

- à porter une attention particulière à l'évolution des formules fermées aux nouvelles adhésions ;
- à proposer, si nécessaire, des conditions spécifiques de changement de formules pour les adhérents auxdites formules fermées aux nouvelles adhésions.

## **Article 4**

L'article 2 ci-dessus prend effet au 1<sup>er</sup> juillet 2011.

Fait à Paris, le 27 juin 2011.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3265

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

AVENANT DU 27 JUIN 2011  
RELATIF AU RÉGIME DE RETRAITE PROFESSIONNEL  
NOR : ASET1151261M

Entre :

La FFSA ;

Le GEMA,

D'une part, et

La CFDT banques et assurances ;

La fédération de l'assurance CFE-CGC ;

Le SNAATAM CFE-CGC ;

Le SNCAPA CFE-CGC ;

Le SNIA CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FSPBA CGT ;

La FEC FO,

D'autre part,

Vu le règlement du régime de retraite professionnel (RRP fermé) en date du 28 décembre 1995 et ses avenants modificatifs (notamment, en dernier lieu, le protocole d'accord du 6 décembre 2010) ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 18 mars 2011 concernant les régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

Les dispositions provisoires prévues à l'article 15, I « Retraite anticipée. – Réversibilité de la retraite », 1 et 2, du règlement du régime de retraite professionnel sont reconduites, sans changement, pour une nouvelle période commençant le 1<sup>er</sup> juillet 2011 et s'achevant le 31 décembre 2013.

Ces dispositions provisoires continueront donc à s'appliquer respectivement aux retraites RRP dont la mise en service interviendra du 1<sup>er</sup> juillet 2011 au 31 décembre 2013 inclus et aux pensions de réversion mises en service pendant cette même période.

La commission paritaire professionnelle se réunira au cours du dernier trimestre de l'année 2013 pour déterminer si ces mesures provisoires pourront être ou non prorogées au-delà du 31 décembre 2013.

Fait à Paris, le 27 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3110

Convention collective nationale

IDCC : 2247. – **ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES  
ET/OU DE RÉASSURANCES**

---

Brochure n° 3265

Convention collective nationale

IDCC : 1672. – **SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

---

Brochure n° 3279

Convention collective nationale

IDCC : 1801. – **SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE**

---

ACCORD DU 23 JUIN 2011

RELATIF À L'AFFECTATION DE FONDS COLLECTÉS PAR OPCASSUR  
À DES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS

NOR : ASET1151266M

Entre :

La CSCA ;

La FFSA ;

L'AGEA ;

Le GEMA ;

Le SNSA,

D'une part, et

La CFDT banques et assurances ;

La fédération de l'assurance CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FSPBA CGT ;

La FEC FO,

D'autre part,

Vu les dispositions du titre V et de l'annexe III de la convention collective nationale du personnel des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, ainsi que de l'accord de branche des sociétés d'assurances « Anti-

ciper et accompagner le changement par la formation professionnelle tout au long de la vie » des 14 octobre 2004 et 22 juin 2007 ;

Vu les dispositions de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 et de l'accord de branche du personnel des agences générales d'assurances relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 1<sup>er</sup> décembre 2004 ;

Vu les dispositions de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et de réassurances du 18 janvier 2002 et de l'accord sur la formation professionnelle du personnel des entreprises de courtage d'assurances et de réassurances du 8 novembre 2004 ;

Vu les dispositions de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 ;

Vu les articles L. 6332-16 et R. 6332-78-4° du code du travail ;

Vu l'accord intersecteurs assurances et assistance du 22 décembre 1994 modifié portant création d'OPCASSUR ;

Vu l'accord intersecteurs assurances et assistance du 29 juin 1996 relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds versés par les entreprises en application de l'article 30 de la loi de finances pour 1985, reconduit ;

Considérant que l'apprentissage s'est développé de manière significative dans la branche au cours des 10 dernières années ;

Considérant que pour soutenir ce développement, les centres de formations d'apprentis de la branche, ainsi que ceux accueillant des apprentis avec le soutien de la branche, doivent pouvoir bénéficier d'aides financières émanant de celle-ci,

il a été convenu ce qui suit :

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

### *Principe du reversement*

Les fonds recueillis par OPCASSUR au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, peuvent faire l'objet d'un reversement aux centres de formation d'apprentis de l'assurance ainsi qu'à certains centres de formation d'apprentis accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage avec une entreprise du secteur de l'assurance ou de l'assistance.

Ce reversement ne peut excéder 15 % des sommes collectées par OPCASSUR au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

## **Article 2**

### *Détermination des CFA bénéficiaires et des dotations*

Les demandes des centres de formation d'apprentis sont examinées chaque année dans le cadre d'une commission paritaire ad hoc, qui se réunit avant le 30 juin. L'affectation des sommes attribuées dans ce cadre fait l'objet d'un accord inter-secteurs assurance et assistance.

Cet accord annuel détermine :

- la liste des centres de formations d'apprentis bénéficiaires du reversement. Il devra s'agir de CFA de l'assurance, ainsi que de CFA accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage dans le secteur de l'assurance ou de l'assistance ;
- le montant attribué à chacun d'eux.

### **Article 3**

#### *Modalités du reversement*

Pour bénéficier du reversement prévu par le présent accord, les centres de formations d'apprentis entrant dans le champ défini ci-dessus devront transmettre à OPCASSUR, avant le 1<sup>er</sup> mai de chaque année, une demande motivée de financement de leurs frais de fonctionnement.

Les sommes versées aux CFA dans ce cadre doivent être affectées exclusivement à la prise en charge de frais de fonctionnement afférents aux formations accueillant des apprentis du secteur de l'assurance, et qui ont fait l'objet d'une demande de financement.

Les demandes de financement des CFA sont examinées en prenant en compte notamment les critères et éléments suivants :

- coûts affichés par le CFA ou la section accueillant les apprentis de l'assurance ;
- part de financement reçue par le CFA au titre de la subvention du conseil régional ;
- part de financement attendue par le CFA au titre de la taxe d'apprentissage ; analyse du financement attendu et réellement perçu à ce titre au cours de l'année n – 1 ;
- localisation du CFA ;
- proportions des différents types d'employeurs accueillant les apprentis de l'assurance au sein du CFA ou de la section ;
- taux de réussite ;
- devenir des apprentis ;
- liens avec le monde professionnel ;
- mesures d'accompagnement mises en œuvre.

### **Article 4**

#### *Contrôle de l'utilisation des fonds*

Les CFA qui ont reçu des fonds d'OPCASSUR doivent apporter la preuve qu'ils les ont utilisés conformément aux conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et par le présent accord. A cet effet, ils adresseront à l'OPCA concerné, avant le 30 mai 2012, tous les documents nécessaires à ce contrôle.

Les parties signataires du présent accord mandatent OPCASSUR, pour s'assurer, sous le contrôle de son commissaire aux comptes, de la conformité de l'utilisation des versements effectués.

### **Article 5**

#### *Durée de l'accord*

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

Il est conclu pour une durée de 1 an à dater de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Fait à Paris, le 23 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3110

Convention collective nationale

IDCC : 2247. – **ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES  
ET/OU DE RÉASSURANCES**

---

Brochure n° 3265

Convention collective nationale

IDCC : 1672. – **SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

---

Brochure n° 3279

Convention collective nationale

IDCC : 1801. – **SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE**

---

ACCORD DU 23 JUIN 2011  
RELATIF AUX VERSEMENTS EFFECTUÉS AUX CFA PAR OPCASSUR  
NOR : ASET1151267M

Entre :

La CSCA ;

La FFSA ;

L'AGEA ;

Le GEMA ;

Le SNSA,

D'une part, et

La CFDT banques et assurances ;

La fédération de l'assurance CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FSPBA CGT ;

La FEC FO,

D'autre part,

Vu les dispositions de l'accord-cadre inter-secteurs assurance et assistance du 23 juin 2011, relatif à l'affectation d'une partie des fonds collectés par OPCASSUR à la prise en charge de dépenses de

fonctionnement de certains centres de formation d'apprentis, en application des articles L. 6332-16 et R. 6332-78-4° du code du travail,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les versements effectués pour l'année 2011 en application de l'accord du 23 juin 2011 précité sont fixés comme suit :

- CFA de l'assurance : 2 850 000 € ;
- CFA de bureautique appliquée du groupe IGS : 240 000 € ;
- CFA de l'Afuna Sup 2000 : 120 000 € ;
- CFA Formasup Paris : 30 000 € ;
- CFA Formasup Ain Rhône Loire : 56 000 € ;
- CFA Epure Méditerranée : 53 000 € ;
- CFA Formasup des Pays de Savoie : 30 000 € ;
- CFA Afia : 25 000 € ;
- UFA Lycée la Herdrie : 30 000 € ;
- CFA Paris Académie Entreprise : 35 000 € ;
- Cerfal : 70 000 € ;
- CFA Difcam : 10 000 € ;
- CFA RH : 10 000 € ;
- CFA de la CCI 54 : 150 000 € ;
- CCI du Maine-et-Loire : 80 000 € ;
- CFA des CCI d'Alsace : 50 000 € ;
- CFA chambre des métiers de Niort : 40 000 € ;
- CFA Interconsulaire Méditerranée : 35 000 € ;
- CFA Adefa : 50 000 € ;
- CFA de l'Ifir : 15 000 € ;
- CFA C3 : 15 000 € ;
- CFA école de commerce de Pau : 5 000 €.

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élèvent pour l'année 2011 à 3 999 000 €, soit moins de 15 % des fonds collectés par OPCASSUR au titre des contrats ou périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Ces sommes seront versées par OPCASSUR aux CFA concernés au plus tard le 31 août de l'année en cours.

### **Article 2**

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2011 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Fait à Paris, le 23 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3161

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2120. – BANQUE**

---

**ACCORD DU 10 JUIN 2011**

**RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE**

NOR : ASET1151260M

IDCC : 2120

**PRÉAMBULE**

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, issue de l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009, a pour objectif à la fois de donner aux salariés le droit de se former tout au long de leur vie professionnelle pour renforcer leurs compétences et contribuer ainsi à la sécurisation des parcours professionnels et de permettre aux entreprises d'être plus performantes.

Ainsi, elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Dans une économie de plus en plus ouverte sur le monde, les entreprises bancaires s'adaptent en permanence à leur environnement et veillent constamment à ce que leurs salariés puissent accéder aux connaissances professionnelles nécessaires pour remplir leurs missions. Dans un même esprit, la démarche de formation prend en compte la dimension territoriale.

Aujourd'hui les entreprises sont confrontées à la fois à un contexte démographique qui devrait générer des flux importants de recrutements et à un allongement des carrières.

Les partenaires sociaux considèrent que la formation professionnelle est un outil indispensable pour faire face à l'ensemble de ces évolutions aussi bien en termes d'employabilité des salariés que de gestion des carrières.

Une action de formation est un dispositif qui met en œuvre des moyens pédagogiques permettant d'acquérir des connaissances, des savoir-faire ou des savoir-être.

Par le présent accord, et dans le respect intégral de l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009 et de la loi du 24 novembre 2009, les partenaires sociaux de la profession se saisissent des instruments qui sont mis à leur disposition par la loi, afin d'améliorer l'efficacité des moyens déjà mis en œuvre en matière de formation professionnelle, et ce, au profit commun des entreprises et de leurs salariés. De ce point de vue, il leur appartient de définir par le présent accord, ainsi qu'en commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), les priorités de la formation professionnelle au niveau de la branche et de déterminer les modalités des barèmes de financements au sein de la section paritaire professionnelle banques (SPP banques).

La professionnalisation et le développement de la qualification et des compétences des salariés des banques constituent l'objectif fondamental de la formation professionnelle, ce qui permet à la



fois le développement économique des entreprises, l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés.

La branche professionnelle doit au travers des différents instruments dont elle dispose, en particulier les contrats et périodes de professionnalisation, concentrer son attention sur un certain nombre de publics prioritaires afin de permettre leur accès à un emploi bancaire ou leur maintien dans l'emploi. De ce point de vue, sont considérés comme prioritaires les publics de la liste suivante (sans ordre préférentiel) :

- les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, en particulier ceux qui disposent d'une faible qualification ou qui ont des difficultés d'insertion professionnelle ;
- les seniors, de plus de 45 ans, qui doivent bénéficier d'une attention particulière afin d'être en mesure de poursuivre une carrière professionnelle intéressante ;
- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution technologique et de l'organisation du travail ;
- les salariés en situation de handicap bénéficiant des obligations d'emploi visées par la législation en vigueur ;
- les salariés de retour d'une longue absence de leur poste de travail quelle qu'en soit la cause.

La mise en œuvre de ces priorités (sans ordre préférentiel) est assurée et précisée dans le cadre des différents dispositifs. Il appartient à l'AFB et à la section paritaire professionnelle banques de faire un rapport annuel à la commission paritaire nationale de l'emploi de la banque (CPNE). Ce rapport porte sur le respect de ces priorités dans le cadre des financements mutualisés (chapitre VI du présent accord).

Ces priorités peuvent être précisées, complétées ou révisées par la CPNE dans le respect des dispositions du présent accord et des autres accords professionnels.

La branche professionnelle veille à ce que la SPP banques et le centre de formation de la profession bancaire accordent une attention particulière aux moyennes, petites et très petites entreprises afin que leurs salariés aient un égal accès à la formation tout au long de leur vie professionnelle.

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

### *Champ d'application*

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective de la banque ainsi que leurs organismes de rattachement relevant des classes NAF 94-11Z, 94-12Z, 94-99Zp et 66-19B.

Seules les dispositions relatives à la SPP banques ne concernent pas les entreprises des départements d'outre-mer, de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

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

### **MOYENS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU NIVEAU DE LA BRANCHE**

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

##### **INSTANCE PARITAIRE DE LA BRANCHE**

## **Article 2**

### *Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)*

La CPNE constitue l'organe d'orientation politique de la branche en matière d'emploi et de formation. Un tableau illustrant les attributions respectives des différentes instances de la branche a été acté lors de la CPNE du 3 février 2010 sur la base des différents textes en vigueur à cette date.

Ce tableau est annexé au présent accord et peut être modifié par la CPNE.

Les plafonds et forfaits des barèmes de financements fixés dans le présent accord peuvent être modifiés sur décision de la CPNE, notamment pour respecter les règles ou barèmes impératifs fixés par le conseil d'administration de l'OPCA.

## CHAPITRE II

### OBSERVATOIRE DES MÉTIERS, DES QUALIFICATIONS ET DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA BANQUE

#### Article 3

##### *Champ d'activité de l'observatoire et association support*

La branche est dotée d'un observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, ci-après dénommé « observatoire ».

L'observatoire est une structure de veille active sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers (les tendances, évolutions, naissances, obsolescences...), sur les facteurs susceptibles de faire évoluer les métiers et les qualifications ainsi que sur la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque.

Son champ d'activité est celui de l'article 1<sup>er</sup> du présent accord. L'observatoire est partie prenante à des études conjointes avec les réseaux mutualistes ou coopératifs et également avec d'autres professions financières. A ce titre et afin de promouvoir les travaux de l'observatoire, son programme annuel et ses projets d'études sont présentés à chacun de ces réseaux, et dans la mesure du possible à leurs observatoires et/ou CPNE, afin de leur proposer d'y participer. De même, les projets d'études de leurs observatoires peuvent être présentés à l'observatoire, afin d'étudier une éventuelle participation.

L'AFB a créé une association déclarée loi 1901, dénommée banque-métiers-égalité-professionnelle (BMEP) dont l'objet est d'assurer le fonctionnement de l'observatoire. A ce titre elle est notamment chargée :

- d'établir son budget annuel en fonction de ses ressources, de ses charges et en particulier des travaux prévus par le comité de pilotage, d'arrêter ses comptes, d'assurer sa gestion, notamment par la conception et la mise en œuvre de tout service ou action concourant à l'objet de l'association ;
- de présenter son projet de budget au comité de pilotage paritaire pour recueillir son avis avant son adoption ;
- de veiller à la publication et à la diffusion des travaux en application des décisions du comité de pilotage paritaire, tel que prévu à l'article 5 du présent accord.

#### Article 4

##### *Publication et diffusion des travaux*

L'observatoire présente systématiquement le résultat de chaque étude à la CPNE. Sur cette base, cette commission examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications.

Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations adoptées par la CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel, des organismes compétents du secteur bancaire et des salariés.

Toute autre diffusion des études est décidée par accord de la délégation patronale et de la délégation syndicale du comité de pilotage paritaire prévu à l'article 5 du présent accord.

En accord avec le comité de pilotage, l'observatoire met à disposition des salariés sur son site internet, sans que cet outil soit exclusif, les informations leur permettant d'être acteurs de leur projet professionnel.

L'observatoire établit en outre un rapport annuel d'activité également présenté à la CPNE.

## **Article 5**

### *Comité de pilotage paritaire*

Le comité de pilotage paritaire est constitué de 2 délégations :

- la délégation syndicale est composée d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale représentative dans la branche ;
- la délégation patronale est composée d'un nombre de titulaires et de suppléants égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales. Ces membres sont désignés par l'AFB.

Le comité de pilotage désigne en son sein un président et un vice-président dont le mandat est d'une durée de 24 mois. Le président doit être choisi alternativement dans l'une et l'autre des délégations et le vice-président dans la délégation à laquelle n'appartient pas le président.

Le comité de pilotage se réunit au moins 2 fois par an sur convocation de son président et de son vice-président.

Le comité de pilotage est en charge du règlement intérieur. Dans les limites du budget de l'association, il est chargé de :

- proposer et valider les sujets d'études ;
- faire des recommandations sur les modalités de mise en œuvre ;
- suivre l'état d'avancement des travaux ;
- émettre des avis sur le bon déroulement des études ;
- décider de la publication et de la diffusion des travaux conformément à l'article 4 du présent accord.

Le comité de pilotage a accès à l'ensemble des informations relatives aux études abordées, dans les conditions précisées par son règlement intérieur.

Chaque année le rapport d'activité, le budget et les comptes annuels de l'association support de l'observatoire sont présentés au comité de pilotage. Le président de l'association peut à tout moment demander à être entendu par le comité de pilotage et le comité de pilotage peut à tout moment demander à être entendu par le président de l'association.

Les suppléants peuvent assister aux réunions du comité de pilotage avec voix consultative.

Les représentants, titulaires et suppléants, des salariés participant aux réunions du comité de pilotage bénéficient de l'indemnisation prévue à l'article 9 de la convention collective de la banque.

## **Article 6**

### *Ressources de l'observatoire*

Les ressources de l'observatoire se composent :

- d'une subvention annuelle fixée par la SPP banques dans le cadre des dispositions inscrites dans la convention d'objectifs et de moyens signée entre l'OPCA attributaire de la participation des employeurs de la branche au financement de la formation professionnelle continue et l'Etat, dans le cadre des orientations définies par la CPNE ;
- d'une contribution en nature et/ou en numéraire de l'AFB ;
- d'une contribution éventuelle dans le cadre d'études conjointes avec les réseaux mutualistes ou coopératifs ;
- des intérêts des biens et valeurs lui appartenant ;
- de la facturation éventuelle des prestations fournies par l'association ;
- de subventions éventuelles de personnes publiques, d'associations professionnelles, d'institutions financières, de fonds européens.

Ces ressources sont allouées à l'association en charge du fonctionnement de l'observatoire.

Les banques membres de l'AFB participent au bon fonctionnement de l'observatoire en fournissant les informations nécessaires aux enquêtes, en particulier celles indispensables à la constitution des bases de données, l'AFB veille à ce que celles-ci soient représentatives des entreprises de taille moyenne ou petite.

### CHAPITRE III

#### PME/TPE

##### **Article 7**

##### *PME/TPE*

Les PME/TPE et leurs salariés doivent bénéficier d'une attention particulière afin que les différents outils de la formation professionnelle s'y développent à l'égal des grandes entreprises.

Dans ce but, la SPP banques, via l'OPCA, mène des opérations spécifiques d'information vis-à-vis de ces entreprises dans les domaines relevant de son champ de compétences. De son côté, le centre de formation de la profession bancaire (CFPB) s'attache à développer des outils pédagogiques adaptés. L'observatoire des métiers et des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque mène, à l'instigation de son comité de pilotage, des enquêtes permettant de vérifier l'égal accès des salariés des PME/TPE à la formation tout au long de la vie professionnelle.

La SPP banques précise, dans le cadre des dispositions inscrites dans la convention d'objectifs et de moyens signée entre l'OPCA attributaire de la participation des employeurs de la branche au financement de la formation professionnelle continue et l'Etat, la prise en charge par l'opérateur dans le cadre de la délégation de gestion (cf. art. 13 du présent accord) des coûts de diagnostic GPEC des TPE/PME. Les modalités de cette prise en charge sont déterminées par la CPNE, dans le respect des textes règlementaires et conventionnels, et des dispositions en vigueur au sein de l'OPCA.

Les contributions dues au titre du plan de formation des entreprises de moins de 50 salariés sont mutualisées et gérées au sein de l'OPCA dès réception. La SPP banques fait toutes propositions de nature à éclairer et à adapter, si nécessaire, les décisions du CA de l'OPCA aux spécificités de ces entreprises bancaires.

### CHAPITRE IV

#### PUBLICS SPÉCIFIQUES

##### **Article 8**

##### *Publics spécifiques*

###### *a) Au titre de la loi*

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre :

- d'acquérir une des qualifications visées par la législation en vigueur ;
- de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Ce contrat est ouvert :

- 1° Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- 2° Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel afin de compléter leur formation initiale ;
- 3° Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- 4° Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;

5° Dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

Afin de favoriser des publics spécifiques, particulièrement éloignés de l'emploi, le législateur a mis en place une prise en charge renforcée des contrats de professionnalisation au bénéfice des salariés relevant des catégories 2°, 4° et 5° *supra*.

b) Au titre de la branche

Pour les publics identifiés à l'article 8-a 1 et 3, la branche fixe également une prise en charge renforcée des contrats de professionnalisation lorsque le bénéficiaire :

- est en situation de handicap, bénéficiant des obligations d'emploi prévues par la législation en vigueur, et donc y compris celles ne pouvant bénéficier de l'AAH ;
- a suivi l'un des dispositifs de préparation au recrutement tels que la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), l'action de formation préalable au recrutement (AFPR), et du dispositif prévu à l'article 115 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

Chaque année, un bilan sur les dispositifs mis en œuvre dans les entreprises, pour les publics visés par le présent article, est présenté à la CPNE.

## CHAPITRE V

### FORMATIONS DIPLÔMANTES

Les parties signataires sont très attentives aux formations bancaires diplômantes ou certifiantes, qui permettent à un grand nombre de jeunes d'intégrer la banque et grâce auxquelles de nombreux salariés peuvent évoluer au cours de leur vie professionnelle. Il importe donc non seulement de conserver, mais également de développer, ces formations qui permettent d'assurer une progressivité dans l'acquisition des connaissances et des compétences, et qui constituent un outil d'accompagnement des parcours professionnels et d'évolution de carrière.

Conformément aux dispositions légales, tout salarié peut demander à bénéficier d'un congé individuel de formation pour préparer et pour passer un examen pour l'obtention d'un titre ou d'un diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Le BP banque, le BTS banque et l'ITB ne peuvent pas faire l'objet d'une clause de dédit formation.

## Article 9

### *Formations diplômantes*

#### 1. BP banque

Le BP Banque est un diplôme d'Etat, délivré par le ministère de l'éducation nationale, qui constitue la formation bancaire de premier niveau. Il permet d'élever le niveau des connaissances générales et professionnelles du personnel bancaire. Ce diplôme garde toute son utilité et de nombreuses entreprises recrutent des jeunes qu'elles forment au BP Banque.

#### 2. BTS banque, option « marché des particuliers » et « marché des professionnels »

Le BTS banque est un diplôme d'Etat, délivré par le ministère de l'éducation nationale sanctionnant une formation d'enseignement supérieur.

Il constitue un moyen d'accès privilégié à l'emploi dans les banques et favorise le développement de parcours professionnels pour de nombreux jeunes collaborateurs dans les filières commerciales de la banque de détail. Ce diplôme est souvent préparé par la voie de l'alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation) et permet ainsi à des jeunes du niveau baccalauréat d'accéder à un emploi de technicien des métiers de la banque.

A noter que la préparation par la voie de l'alternance conduit à l'obtention du BTS Banque option « marché des particuliers ». Dans le cadre de la formation continue, les deux options « marché des particuliers » et « marché des professionnels » sont proposées.

### 3. Licences professionnelles bancaires

Les licences professionnelles bancaires sont des diplômes d'Etat, délivrés par les universités, qui ont pour objectif de former des salariés ou de futurs salariés à l'exercice d'une fonction commerciale sur le marché des particuliers. Ces formations représentent une voie alternative d'accès à l'emploi dans les banques et sont majoritairement à ce jour diffusées par la voie de l'alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation).

Elles sont mises en œuvre, en étroite partenariat avec la branche, par le ministère en charge de l'enseignement supérieur dans le cadre d'une procédure qui a pour but de vérifier leur adéquation au marché du travail et qui associe des représentants des organisations syndicales. La formation est diffusée conjointement par les Universités et des centres de formation professionnelle tels que le CFPB, ou le réseau de CFA, dans le cadre des partenariats mis en place, qui prennent appui sur les besoins exprimés par la profession. Le recrutement de ces jeunes diplômés non seulement en formation initiale mais également en formation en alternance (professionnalisation ou apprentissage) a vocation à constituer une part importante des embauches.

Afin de favoriser l'évolution professionnelle des salariés titulaires par exemple d'un BTS, les licences professionnelles notamment en formation continue sont appelées à se développer lors des prochaines années <sup>(1)</sup>.

Pour maintenir la pertinence de ces formations qui favorisent l'employabilité dans la banque, la profession doit rester vigilante sur leur évolution par son action auprès du ministère en charge de l'enseignement supérieur et de ses instances.

La CPNE assure un suivi régulier du contenu des diplômes afin de maintenir l'employabilité immédiate de leur titulaire ; l'AFB devant alors informer les instances éducatives du constat et des préconisations retenus par la CPNE. Par ailleurs, l'AFB tient informés les membres de la CPNE des modifications apportées par le ministère en charge de l'enseignement supérieur et ses différents représentants.

### 4. ITB

Le diplôme de l'ITB appartient à la catégorie des diplômes et titres à finalité professionnelle, tels que définis à l'alinéa 2 de l'article L. 335-6-II du code français de l'éducation.

Le diplôme de l'ITB est un diplôme professionnel reconnu par l'Etat et enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Il est enregistré en niveau II, par arrêté publié au *Journal officiel* du 27 août 2008, sous l'appellation « Responsable d'activité bancaire ».

Il a pour objectif d'être un outil de gestion des carrières ; il doit pour cela favoriser l'exercice de différents métiers dans la banque et la création de passerelles entre les filières pour les collaborateurs pouvant être appelés à exercer des responsabilités managériales.

Conditions de candidature :

L'ITB est une formation volontairement ouverte en termes de formation initiale, d'ancienneté professionnelle et de métier exercé. Si l'inscription à l'ITB peut concerner des collaborateurs en début de carrière, son objectif principal demeure la formation de collaborateurs appelés à exercer ou exerçant des responsabilités dans la banque. Dès lors, pour tout collaborateur, même déjà bien engagé dans sa vie professionnelle, la formation de l'ITB est un moyen d'atteindre cet objectif et de gérer efficacement son évolution et sa mobilité fonctionnelle.

---

(1) Réflexion en cours sur la création d'une licence professionnelle en formation continue sur les activités patrimoniales et professionnelles.

Le CFPB met à la disposition des établissements bancaires un test d'évaluation pour les aider dans leur processus de validation des demandes d'inscription. Ce test peut permettre par ailleurs de détecter des lacunes devant être comblées avant le démarrage de la formation.

L'organisation pédagogique repose sur des journées d'études organisées sur 2 ans dont certaines sont consacrées à de l'expertise en face à face pédagogique sur des points de connaissance nécessitant un approfondissement et d'autres dédiées à l'analyse de problématiques transversales. Par ailleurs, des cas pratiques portent notamment sur le management des équipes.

### 5. Diplôme universitaire passerelle

Les DU passerelles concernent des étudiants qui souhaitent s'orienter vers les métiers de la banque tel que celui proposé par le CFPB en partenariat avec les universités visant à favoriser le passage en master 2 spécialisé « Banque de détail » pour les étudiants en master 1 (hors spécialités finance, économie, gestion).

Il concerne des étudiants qui souhaitent se réorienter vers les métiers de la banque de détail :

- étudiants inscrits en M1 dans les filières littéraires, scientifiques, juridiques, langues... ;
- étudiants déjà titulaires d'un M1 ;
- doctorants.

Les enseignements sont assurés conjointement par l'université et le CFPB.

### 6. Cycles de développement professionnel certifiés (CDPC)

Les cycles de développement professionnel certifiés (CDPC), positionnés entre les formations dites « d'intégration » et les cycles de maîtrise et d'expertise, sont l'outil efficace d'accompagnement d'une prise de poste sur un marché de clientèle ou une filière.

Le CDPC conseiller patrimonial agence comme le CDPC conseiller clientèle de professionnels sont construits sur la base d'un référentiel métier élaboré et validé par un comité métier composé de professionnels exerçant au sein de différentes banques.

Dans le cas général du mode diplômant, les CDPC conduisent à un diplôme professionnel délivré par le CFPB, certification qui fait l'objet d'une demande d'enregistrement au RNCP, au niveau II.

### 7. Masters

Les masters professionnels sont des diplômes d'Etat de niveau I, délivrés par les universités, qui ont pour objectif de former des salariés ou de futurs salariés à l'exercice de fonctions à responsabilité commerciales, financières et managériales par l'acquisition des compétences techniques et relationnelles.

Ils sont mis en œuvre par le ministère en charge de l'enseignement supérieur dans le cadre d'une procédure qui a pour but de vérifier leur adéquation au marché du travail.

Les masters professionnels « Conseiller clientèle de professionnels », « Conseiller patrimonial agence », dans le cadre de l'alternance, sont mis en place par le CFPB et certaines universités qui se sont associés dans des partenariats régionaux. Les formations peuvent être diffusées via le réseau des CFA.

Afin de répondre à l'évolution de certains métiers, les masters professionnels sont appelés à se développer et à se diversifier.

Ainsi, et à titre illustratif, d'autres masters ont récemment été créés :

- master « Chargé d'affaires entreprises » : cursus entièrement diffusé à distance, reposant sur des séquences de e-learning échelonnées sur une année. Il permet d'acquérir : un savoir-faire technique, commercial et comportemental, un socle de culture économique et financière ainsi qu'une maîtrise de l'environnement institutionnel et international. Il n'est aujourd'hui diffusé que dans le cadre de la formation continue ;

- master « conformité » qui se décline d'une part dans le cadre de l'alternance en prenant appui sur un master et d'autre part en formation continue dans le cadre d'un cycle d'expertise professionnelle certifié.

Les deux dispositifs ont été construits en parallèle, à partir du même bloc de compétences en ayant comme objectif de permettre aux salariés de s'adapter au nouvel environnement réglementaire et aux étudiants d'acquérir des compétences juridiques, techniques et managériales permettant une vision globale de la conformité et des risques.

## **Article 10**

### *Certificat de qualification professionnelle (CQP)*

Dans la perspective de compléter les systèmes de formation de la profession, la CPNE met en place au moins un certificat de qualification professionnelle (CQP) en matière pédagogique, et ce afin d'accompagner les collaborateurs (notamment les tuteurs, ...) dans leur transmission des savoirs.

A partir du besoin de formation exprimé par les entreprises, la CPNE définit le cahier des charges de ce premier certificat de qualification professionnelle (CQP) dont l'objectif est de jouer un rôle complémentaire aux formations diplômantes et institutionnelles existantes et de répondre à un véritable besoin identifié en matière de reconnaissance des savoir-faire des salariés de la profession.

Le CQP est un outil qui participe à la gestion des ressources humaines des entreprises et notamment la démarche GPEC.

La CPNE assure le suivi de ce premier CQP qui doit permettre de valider le dispositif de création de certificats de qualification professionnelle, afin d'envisager ensuite la mise en œuvre, à la demande de la CPNE, d'autres CQP.

L'attribution du CQP vaut reconnaissance de la capacité du salarié à exercer un savoir faire professionnel dans un domaine d'activité donné, après validation de ses connaissances acquises à l'aide des modules de formation et/ou, de ses compétences acquises par l'expérience professionnelle (VAE).

Il aura vocation à être inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). La branche mettra tout en œuvre pour permettre l'enregistrement au RNCP.

## **CHAPITRE VI**

### **FINANCEMENTS MUTUALISÉS**

## **Article 11**

### *Section paritaire professionnelle des banques (SPP banques)*

Compte tenu de l'adhésion de la branche AFB à un OPCA et afin de lui permettre de mettre en œuvre les missions et la politique en matière de formation professionnelle telles que prévues par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009 et le présent accord professionnel, il est créé une section paritaire professionnelle banques (SPP banques). C'est dans ce cadre qu'est rédigé le présent chapitre VI relatif aux financements mutualisés.

La création de la SPP banques ne présume en rien de l'OPCA auquel peut adhérer la branche professionnelle.

## **Article 12**

### *Champ d'intervention de la SPP banques*

L'association française des banques, représentant les entreprises de la branche agréées en qualité de banques, est adhérente d'un OPCA, organisme paritaire agréé au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation, du droit individuel à la formation et du plan de formation, tels que définis



dans la 6<sup>e</sup> partie du code du travail. Au sein de cet OPCA, le pouvoir de gestion des fonds mutualisés, au titre de la professionnalisation ainsi que du plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus, est exercé par l'intermédiaire de la SPP banques.

Le champ d'intervention de la SPP banques couvre l'ensemble des entreprises et organismes de rattachement visés au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, leurs filiales volontaires ne relevant pas d'un autre organisme paritaire collecteur professionnel de branche et appliquant les dispositions du présent accord sur les financements mutualisés, à l'exception des entreprises des départements d'outre-mer, de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

### **Article 13**

#### *Missions de la SPP banques*

Sans outrepasser les prérogatives du CA de l'OPCA, la SPP banques a pour mission :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue ;
- de déterminer les conditions de prise en charge et les priorités des actions de formation organisées au profit des entreprises de la branche au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation des employeurs de 50 salariés et plus ;
- de faire toutes propositions qu'elle jugera utile, concernant la prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation des entreprises de la branche de moins de 50 salariés, au CA de l'OPCA ;
- sur demande d'une ou plusieurs entreprises, de participer, au côté de l'OPCA, à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein des entreprises et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- sur demande d'une ou plusieurs entreprises, de contribuer aux réponses, faites par l'OPCA, aux appels d'offres du FPSPP.

A ce titre, la SPP banques, en sa qualité d'organe de gestion de la branche au sein de l'OPCA, gère l'ensemble des versements obligatoires et des versements volontaires des entreprises<sup>(1)</sup> relevant de l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 1, et de leurs filiales volontaires, ne relevant pas d'un autre organisme paritaire collecteur professionnel de branche, appliquant les modalités et conditions des dispositifs prévus dans le présent accord permettant de bénéficier des financements mutualisés, à l'exception des entreprises des départements d'outre-mer, de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

L'OPCA banques a, dès sa création, délégué la gestion des fonds mutualisés à un organisme patronal dénommé, à ce jour, « banque-alternance-apprentissage » (BAA).

Forts de cette expérience, les signataires du présent accord veulent maintenir cette délégation au sein de l'OPCA.

L'OPCA délègue par voie de convention, conformément à ses statuts, à un opérateur de gestion, qui a la forme d'une association les fonctions de collecte des fonds, de gestion administrative et financière des actions de formation prises en charge. Cette association, dotée de la personnalité morale, est constituée en association loi 1901.

En tout état de cause, les signataires du présent accord demandent que, sans préjudice de ses obligations vis-à-vis du CA de l'OPCA, la convention de délégation prévoit que l'opérateur fournit chaque année à la SPP banques et au CA de l'OPCA des informations telles que l'état de la collecte et des engagements souscrits.

Chaque année, les comptes de l'opérateur relatifs aux fonds de la formation professionnelle continue sont présentés à la SPP banques et au conseil d'administration de l'OPCA.

---

(1) A l'exception des versements des entreprises de moins de 50 salariés au titre du plan de formation.

Dans le cadre de la délégation de gestion confiée par l'OPCA, l'opérateur met en œuvre les décisions prises en application du présent accord conformément aux règles légales et conventionnelles. L'opérateur gère directement tous les dossiers conformes aux décisions du présent accord et de la SPP banques. Tout projet de convention soumis à la signature de l'OPCA, engageant des fonds gérés par la SPP banques, est présenté au bureau de la SPP banques.

## **Article 14**

### *Composition et organisation de la SPP banques*

Sous réserve de conformité avec les statuts de l'OPCA :

- la SPP est composée à parité de représentants désignés par l'AFB et d'un représentant désigné par chacune des organisations syndicales représentatives de la branche. Chaque siège comprend un titulaire et d'un suppléant ;
- la SPP adopte son règlement intérieur et fixe la composition de son bureau paritaire dont elle désigne les membres.

## **Article 15**

### *Rôle de la SPP banques*

Les financements de la SPP doivent s'opérer dans le cadre des priorités, des taux et modulations fixés par le présent accord et en accord avec le conseil d'administration de l'OPCA. Conformément à la réglementation en vigueur, le paiement des prestations prises en charge s'effectue après réalisation et sur production de pièces justificatives attestant des dépenses engagées.

Les membres de la SPP proposeront au CA de l'OPCA lors de la négociation de la convention d'objectifs et de moyens, conformément à la possibilité offerte par le décret du 22 septembre 2010 relatif aux OPCA, de moduler la répartition des frais de gestion et de missions.

Après versement au FPSPP via l'OPCA, une enveloppe annuelle de 5 % à 15 % des ressources de la SPP banques est affectée au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis (CFA). Cette enveloppe pourra être modifiée par la CPNE. La liste des CFA pouvant bénéficier desdits financements est jointe en annexe II au présent accord. La révision de cette liste relève de la CPNE.

Outre les règles de prise en charge définies pour chacun des dispositifs et outils de la formation professionnelle tels que déterminés par accord de branche, la SPP banques organise, dans le strict respect de la convention d'objectifs et de moyens de l'OPCA et des dispositions prévues par le CA de l'OPCA :

- l'attribution de ressources à l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque ;
- les éventuelles études à entreprendre pour développer la formation professionnelle des salariés et la formation en alternance ;
- l'information des dirigeants et des personnels de l'ensemble des banques sur les dispositifs existants.

## **Article 16**

### *Modalités de contrôle de gestion*

Le contrôle de gestion doit porter sur l'ensemble des activités de la SPP banques et de l'opérateur de gestion exercées pour le compte de l'OPCA.

## Article 17

### *Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels*

Conformément à la législation en vigueur, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dispose des ressources suivantes :

1° Les sommes correspondant à un pourcentage de la participation des employeurs de moins de 10 salariés calculée dans les conditions définies par le code du travail ;

2° Les sommes correspondant à un pourcentage de la participation des employeurs de 10 salariés et plus calculée dans les conditions définies par le code du travail ;

3° Les sommes dont disposent les organismes collecteurs paritaires agréés au titre de la professionnalisation et du congé individuel de formation au 31 décembre de chaque année, en tant qu'elles excèdent le tiers de leurs charges comptabilisées au cours du dernier exercice clos selon les règles du plan comptable applicable aux organismes collecteurs paritaires agréés.

Le pourcentage mentionné aux 1° et 2° est fixé annuellement par arrêté ministériel, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel émise selon les modalités prévues par un accord conclu entre celles-ci.

Les sommes mentionnées aux 1° et 2° s'imputent sur les participations des employeurs dues au titre du congé individuel de formation, du plan de formation et de la professionnalisation. Au titre du congé individuel de formation, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent.

Conformément aux dispositions possibles mentionnées dans le code du travail, les partenaires sociaux de la branche conviennent d'une répartition égale des sommes dues au titre du plan de formation et de la professionnalisation. Les pourcentages applicables au versement des fonds au titre du plan de formation ainsi qu'au titre de la professionnalisation sont calculés en conséquence.

L'OPCA peut faire appel au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), au titre de la péréquation. Afin d'être en conformité avec les exigences de cette instance, les conditions de financement pourront être préalablement revues par la SPP banques, conformément aux dispositions du présent accord.

Les demandes de financement au FPSPP ainsi que les dispositifs mis en œuvre dans les régions sont soumis à la SPP banques ainsi qu'au CA de l'OPCA. Elles sont présentées à la CPNE lors du bilan annuel de la SPP banques.

## Article 18

### *Financement du tutorat*

La SPP banques prend en charge les actions de formation spécifique des tuteurs et l'exercice de leur activité tutorale sur la base des forfaits horaires suivants :

- l'activité tutorale est financée dans la limite d'un plafond de 230 € par mois et par bénéficiaire de contrat ou de période de professionnalisation, pour une durée maximale de 6 mois ;
- la formation du tuteur est financée dans la limite d'un plafond de 15 € par heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures.

Ces forfaits pourront être révisés par la CPNE.

Concernant le tutorat des jeunes embauchés/stagiaires de moins de 26 ans, les dépenses correspondantes engagées avant le 31 décembre 2011 peuvent être financées au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation dans la limite d'un plafond de 230 € par mois et par jeune embauché ou par stagiaire et pour une durée maximale de 6 mois pour un jeune embauché et de 3 mois pour un stagiaire.

Le plafond mensuel (230 €) peut être majoré, sur décision de la CPNE, de 50 % lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat encadre un salarié relevant des nouveaux publics définis à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

## **Article 19**

### *Tutorat externe*

Après délibération de la CPNE, la SPP, selon les modalités qu'elle a préalablement définies peut prendre en charge une partie des dépenses de tutorat externe engagées pour :

- les personnes mentionnées à l'article 8-a 2°, 4°, 5° du présent accord ;
- les personnes qui ont été suivies par un référent avant la signature du contrat de professionnalisation ;
- et les personnes qui n'ont exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en contrat à durée indéterminée au cours des 3 années précédant la signature du contrat de professionnalisation.

Les modalités d'application doivent être précisées par décret<sup>(1)</sup>.

## **Article 20**

### *Financement des contrats de professionnalisation*

La SPP banques assure le financement des contrats de professionnalisation dans les conditions prévues ci-après :

- la SPP banques, dans le cadre des orientations définies par la CPNE, détermine chaque année le nombre maximum d'heures prises en charge par action de professionnalisation dans une limite de 1 500 heures ;
- le montant forfaitaire horaire de prise en charge de l'action de formation théorique par la SPP banques est fixé à 12 €. Ce montant est porté à 13 € pour les licences professionnelles et 14 € pour les masters. Ces montants peuvent être révisés par la CPNE. Ils peuvent être, dans le cadre des orientations définies par la CPNE, modulé sur décision de la SPP Banques dans la limite de plus ou moins 25 %.

Le montant forfaitaire de prise en charge de l'action de formation théorique par la SPP banques est fixé à 15 € pour les publics spécifiques de l'article 8-a 2°, 4°, 5° et 8-b du présent accord. Ce montant peut être modifié sur décision de la CPNE, en conformité avec les dispositions du CA de l'OPCA.

## **Article 21**

### *Financement des périodes de professionnalisation*

La SPP banques assure le financement des périodes de professionnalisation d'une durée minimum de 70 heures correspondant à des heures d'enseignement théorique auxquelles s'ajoutent les heures de formation pratique<sup>(2)</sup>. Les périodes de professionnalisation peuvent se dérouler sur 12 mois à compter de la date de début de la formation.

Dans le cadre d'une période se déroulant sur deux exercices au plus, l'entreprise s'engage à adresser le document justifiant la prise en charge par l'opérateur de gestion, selon les modalités définies par la SPP banques.

Priorité est donnée notamment aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entre-

---

(1) En attente de la publication du décret.

(2) Ces dispositions sont précisées dans l'article 28-1 du présent accord.

Les heures de formation pratique consistent en l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les compétences recherchées.

prise, aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental, dans les conditions prévues ci-après :

- le montant forfaitaire horaire de prise en charge de la formation par la SPP banques est fixé à 30 € et peut être révisé par la CPNE. Il peut être modulé, dans le cadre des orientations définies par les partenaires sociaux, et sur décision de la SPP banques, dans la limite de plus ou moins 20 % ;
- la SPP banques détermine chaque année, dans le cadre des orientations définies par les partenaires sociaux, le nombre d'heures maximum prises en charge par période de professionnalisation dans une limite de 200 heures d'enseignement théorique.

La branche s'est dotée d'un indicateur permettant de suivre la proportion des salariés, de 45 ans et plus, accédant aux périodes de professionnalisation, prises en charge par la SPP banques.

## Article 22

### *Bilan de compétences*

Un bilan de compétences peut également trouver sa place dans un programme de formation individualisé, à l'intérieur d'une période de professionnalisation. En ce cas, il peut faire l'objet d'un financement proportionnel au nombre d'heures facturées, les modalités et niveaux de prise en charge de ce dispositif sont fixés par la CPNE après avis de la SPP banques et le cas échéant du CA de l'OPCA.

## Article 23

### *Droit individuel à la formation*

Au titre de la mutualisation des fonds de la formation professionnelle, le droit individuel à la formation exercé pour des formations contribuant à l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification professionnelle, ainsi que celui pris dans le cadre d'une période de professionnalisation sont considérés comme prioritaires au regard des dispositions du présent accord relatives aux financements mutualisés. Ces priorités peuvent être révisées par la CPNE.

Les dispositions de la délibération de la CPNE sur le DIF et les formations diplômantes du 28 juin 2006, prolongées par la délibération du 3 février 2010, sont intégrées, et peuvent être modifiées par une décision de la CPNE.

NIVEAU DE FORMATION	CLASSIFICATION (1) OPCA banques	MONTANT MAXIMUM pris en charge (2) par l'OPCA banques (3)
Formation préparant à un diplôme, un titre ou un CQP de niveau IV ou III	A	1 500 € par salarié et par an
Formation préparant à un diplôme, un titre ou un CQP de niveau II	B	2 300 € par salarié et par an
Formation préparant à un diplôme, un titre ou un CQP de niveau I	C	3 300 € par salarié et par an
<small>(1) « Classification OPCA banques » devient « classification SPP banques ». (2) Il convient de lire « montant maximum pris en charge par l'opérateur de gestion ». (3) Dans la limite des frais pédagogiques dans le cadre du DIF, conformément à l'article R. 964-16-1 du code du travail.</small>		

Le DIF prioritaire est également ouvert aux actions permettant d'acquérir un ou plusieurs modules d'un diplôme, titre professionnel ou CQP. Les conditions de prise en charge sont fixées par la SPP banques.

La SPP banques peut solliciter le CA de l'OPCA pour saisir le FPSPP en cas de demandes de prise en charge de DIF portable nécessitant de revoir les modalités de financement de l'ensemble

des dispositifs de la professionnalisation énoncés dans le présent accord. La CPNE est informée du recours à ce dispositif lors de la première réunion suivant cette demande.

## **Article 24**

### *Remplacement des salariés en formation*

Les dépenses correspondant aux rémunérations versées à un salarié recruté par une entreprise employant moins de 10 salariés pour remplacer un salarié absent de l'entreprise pour cause de formation durant le temps de travail peuvent être prises en charge au titre du plan de formation sur la base du taux horaire du Smic dans la limite de 150 heures de formation.

## **TITRE II**

### **L'ENTREPRISE MOTEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

#### **CHAPITRE VII**

##### **INSTANCES REPRÉSENTATIVES DANS L'ENTREPRISE**

## **Article 25**

### *Instances représentatives dans l'entreprise*

La concertation et le dialogue social jouent un rôle important dans la conception et l'accompagnement de la formation professionnelle continue.

Cet esprit de concertation se traduit dans les banques notamment par l'attribution de moyens de fonctionnement qui constituent un minimum professionnel et n'ont pas vocation à s'ajouter à des dispositions d'entreprise plus favorables.

Dans toutes les entreprises ou établissements employant au moins 200 salariés, il est obligatoirement créé une commission de formation, chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues par le code du travail et le suivi des plans de formation. Les attributions de cette commission, sont définies par le code du travail. Elle a notamment le rôle d'étude des moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation, celui de participation à l'information, et celui d'étude des problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés. Elle est un lieu d'échange particulièrement approprié où les partenaires sociaux peuvent confronter leurs points de vue. A défaut de règles établies au niveau de l'entreprise, ses membres sont désignés par les membres des comités d'entreprise ou d'établissement. Ils reçoivent l'ensemble des informations conformément aux dispositions légales.

Leur nombre dépend de la taille des entreprises ou établissements :

- de 200 à 499 salariés : 3 ;
- de 500 à 999 salariés : 5 ;
- de 1 000 à 4 999 salariés : 7 ;
- de 5 000 salariés et plus : 9.

A l'occasion de chacune des deux séances annuelles plénières, prévues par le code du travail, du comité d'entreprise ou d'établissement consacrées à la formation, il est prévu une réunion préalable de la commission de formation.

Il est accordé à chaque membre de la commission de formation un forfait annuel d'une journée afin de préparer l'ensemble des réunions obligatoires prévues par le code du travail.

Dans les autres entreprises, quelle que soit la taille de l'entreprise, le comité d'entreprise peut aussi créer une telle commission.

Dans toutes les entreprises ou établissements employant moins de 200 salariés et disposant d'un comité d'entreprise ou d'un comité d'établissement, il est accordé à chaque membre titulaire un

forfait annuel d'une journée afin de préparer l'ensemble des réunions obligatoires du comité d'entreprise ou du comité d'établissement consacrées à la formation prévues par le code du travail.

Dans toutes les entreprises ou établissements employant plus de 50 salariés, il est accordé aux délégués syndicaux, à raison d'un délégué par organisation syndicale, un forfait annuel d'une journée afin de préparer l'ensemble des réunions obligatoires du comité d'entreprise ou du comité d'établissement, consacrées à la formation, prévues par le code du travail.

Une formation d'une journée minimum dans le domaine de la formation sera proposée à chaque nouveau membre de la commission de formation ou, en l'absence de commission de formation, du comité d'entreprise ou d'établissement.

## CHAPITRE VIII

### PLAN DE FORMATION

#### Article 26

##### *Plan de formation*

Le plan de formation, en assurant l'entretien et le développement des connaissances et des compétences des salariés, est un outil au service du développement de l'entreprise, de l'évolution professionnelle des salariés et de l'emploi.

Dans ce cadre, les entreprises s'efforcent d'élaborer des programmes individuels ou collectifs de formation pluriannuels.

Conscients de l'importance du rôle du manager, qui a pour mission d'organiser, de coordonner et de contrôler le travail de son (ses) collaborateur(s), ainsi que d'animer et former son équipe, les employeurs sont particulièrement attentifs aux actions de formation dont ceux-ci peuvent avoir besoin pour assurer leur rôle d'encadrement.

Lors de sa présentation aux instances représentatives du personnel, le plan de formation se structure en deux catégories :

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

Les entreprises classent les différentes actions de leur plan de formation dans les deux catégories. Elles prennent en compte, en fonction de leurs spécificités, les objectifs et les priorités de la formation professionnelle définis par la branche professionnelle.

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

Dans la branche, lorsque des actions de formation sont identifiées, pour les salariés de 55 ans et plus, au cours de l'entretien de deuxième partie de carrière, ces actions se déroulent sur le temps de travail.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an<sup>(1)</sup>. Dans ce cas, l'employeur informe par écrit le salarié, avant son départ en formation, du programme de la formation, de la durée et des dates de l'action de formation. Il définit également par écrit, avec le salarié, la nature des engagements auxquels l'entreprise 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 maximum à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises

---

(1) Les salariés peuvent dénoncer l'accord écrit dans les 8 jours de sa conclusion.

et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord conformément aux dispositions du code du travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les heures de formation hors temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation telle que définie par le code du travail, soit un montant égal à 50 % de rémunération nette de référence du salarié concerné.

Dans tous les cas, les frais de formation, ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas sont à la charge de l'entreprise, suivant ses règles habituelles et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

## CHAPITRE IX

### PROFESSIONNALISATION : CONTRATS ET PÉRIODES

#### **Article 27**

##### *Contrats de professionnalisation*

##### 27.1. Objet et principes du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle dans un emploi et de permettre d'acquérir une des qualifications suivantes :

- 1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- 2° Soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche illustrées par les métiers repères ;
- 3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Conformément aux dispositions en vigueur, les certificats de qualification professionnelle sont établis par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi d'une branche professionnelle.

Pour chaque bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur, tel que défini à l'article 29 du présent accord, parmi les salariés de l'entreprise, qualifiés et volontaires.

Le contrat de professionnalisation est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des enseignements théoriques professionnels, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une activité professionnelle en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- un diplôme, un titre, un certificat de qualification professionnelle ou une qualification qui corresponde aux connaissances, compétences ou aptitudes professionnelles acquises ;
- un suivi du bénéficiaire par un salarié de l'entreprise clairement identifié auprès du bénéficiaire, conformément à l'article 29 du présent accord.

##### 27.2. Publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux publics visés par l'article 8 du présent accord.

##### 27.3. Durée et répartition de l'action de professionnalisation

L'action de professionnalisation associe, d'une part, des enseignements généraux, professionnels et technologiques (dénommés actions de formation théoriques dans le présent accord) dispensés par des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plu-



sieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées (dénommées actions de formation pratique dans le présent accord).

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparée et selon le niveau initial du bénéficiaire, la durée de l'action de professionnalisation est de 6 à 12 mois.

Elle peut aller jusqu'à 24 mois, pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature du titre, du diplôme, du certificat de qualification professionnelle ou de la qualification visé l'exige.

L'action de formation théorique comprend, outre les enseignements cités à l'alinéa 1 du présent article, les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation. En tout état de cause, elle ne peut avoir une durée inférieure ni à 150 heures ni à 15 % de la durée de l'action de professionnalisation.

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparée et selon le niveau initial des publics visés à l'article 8 du présent accord, cette durée peut aller jusqu'à 25 % et au-delà, de la durée de l'action de professionnalisation.

L'opérateur qui reçoit le contrat de professionnalisation s'assure de la conformité dudit contrat et décide de la prise en charge financière des actions de formation au regard des priorités et des enveloppes budgétaires fixées dans le présent accord et précisées ou révisées en tant que de besoin par la CPNE.

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé conformément aux dispositions légales en vigueur. La SPP banques prend en charge le renouvellement des contrats de professionnalisation ainsi que la prolongation de l'action de professionnalisation pour la durée nécessaire à la présentation aux épreuves d'évaluation lorsque le salarié a été empêché par un cas de force majeure de se présenter aux épreuves initialement prévues.

La succession de contrats de professionnalisation à durée déterminée, ou d'action de professionnalisation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée, est autorisée et prise en charge par la SPP banques conformément à la législation en vigueur.

#### 27.4. Rémunération

Les salariés âgés de moins de 26 ans, titulaires du contrat de professionnalisation, perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur niveau de formation.

Les partenaires sociaux conviennent que, dans la branche, ce salaire annuel ne peut être inférieur à 13 fois 70 % du salaire minimum de croissance mensuel, ou, à 13 fois 80 % du salaire minimum de croissance mensuel dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les partenaires sociaux conviennent également que dans la branche, les titulaires du contrat de professionnalisation, âgés de 26 ans et plus, perçoivent une rémunération annuelle qui ne peut être inférieure ni à 13 fois le salaire minimum de croissance mensuel, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention collective de la banque.

Les montants des rémunérations annuelles mentionnées aux alinéas précédents sont calculés *pro rata temporis*. La rémunération annuelle peut être versée en 12 ou 13 mensualités égales selon les usages en vigueur dans l'entreprise.

Les frais annexes à la formation sont pris en charge par l'employeur conformément aux dispositions légales et réglementaires.

## 27.5. Durée, renouvellement et prolongation du contrat de travail

L'action de professionnalisation s'inscrit dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est à durée déterminée, le contrat de travail est conclu conformément aux dispositions du code du travail pour une durée égale à la durée de l'action de professionnalisation.

Lorsque, conformément aux dispositions prévues à l'article 27-3 du présent accord, l'action de professionnalisation est renouvelée ou prolongée, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé dans les mêmes conditions pour la seule durée de renouvellement ou de prolongation de l'action de professionnalisation.

## 27.6. Information du salarié

Avant la signature du contrat, le salarié est obligatoirement informé par écrit, par son entreprise ou l'organisme de formation, du programme de la formation et des conditions d'évaluation de ses acquis pendant et à l'issue de l'action de professionnalisation. Il est informé également des orientations possibles à l'issue dudit contrat.

Dans le cadre des dispositions réglementaires, de celles prévues par le CA de l'OPCA, et la convention d'objectifs et de moyens, la SPP banques affecte une part de son budget à la mise en place de moyens, en liaison avec les COPIRE, visant à donner, au salarié en contrat de professionnalisation à durée déterminée dont la relation contractuelle avec l'entreprise ne serait pas prolongée, l'information lui permettant de rechercher utilement un emploi dans la branche professionnelle ou dans la région.

Il est proposé, en cas de non continuation de la relation contractuelle à l'issue de contrat de professionnalisation, un entretien assuré par l'entreprise visant à conseiller le bénéficiaire sur les suites possibles de son parcours professionnel<sup>(1)</sup>.

Au cours de cet entretien le bénéficiaire est notamment informé des modes d'accès et des données figurant sur le site de l'observatoire<sup>(2)</sup> et sur le nouveau service public dédié à l'orientation.

## 27.7. Forme du contrat de professionnalisation

Lors de l'embauche d'un bénéficiaire en contrat de professionnalisation, il est rédigé un document en annexe du CERFA, qui précise notamment :

- les conditions de prolongation ou de renouvellement éventuel de la durée du contrat de professionnalisation ;
- la durée et les dates de l'action de professionnalisation ainsi que les conditions de sa prolongation ou de son renouvellement éventuel, lorsqu'il est conclu un contrat à durée indéterminée.

## Article 28

### *Périodes de professionnalisation*

#### 28.1. Définition de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat de travail à durée indéterminée, et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ou déterminée.

---

(1) L'élaboration d'une fiche permettant d'informer le salarié peut être envisagée.

(2) L'observatoire travaille à la création sur son site d'un espace dédié à l'alternance (apprentissage et professionnalisation).

La période de professionnalisation d'une durée minimum de 70 heures correspondant à des heures d'enseignement théorique auxquelles s'ajoutent des heures de formation pratique<sup>(1)</sup>, peut se dérouler sur 12 mois à compter de la date de début de la formation.

Elle permet, dans le cadre des priorités fixées par le présent accord ou la CPNE :

- de prévenir les risques d'inadaptation de la qualification du salarié ;
- d'acquérir une des qualifications visées par l'article 27.1 du présent accord ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif est l'acquisition d'une qualification permettant l'accès à un emploi relevant d'un métier repère de la convention collective ;
- de participer au développement des compétences du salarié ;
- de contribuer à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en veillant à l'égalité d'accès à la formation.

Les objectifs ci-dessus déterminés sont examinés régulièrement par la CPNE.

La période de professionnalisation associe nécessairement des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes publics ou privés de formation ou par l'entreprise, lorsque celle-ci dispose d'un service de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les compétences recherchées. Le parcours de formation du bénéficiaire est personnalisé en fonction de ses connaissances et de ses expériences. Lorsque le projet pédagogique le permet, les périodes de professionnalisation s'organisent par la succession d'enseignements théoriques et de mises en application pratique.

## 28.2. Détermination des publics pouvant accéder à une période de professionnalisation

La période de professionnalisation est ouverte aux publics suivants (sans ordre préférentiel) :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail. A ce titre, entrent dans cette catégorie :
  - les salariés d'un niveau général inférieur ou égal au baccalauréat, sans diplôme professionnel et disposant d'une ancienneté d'au moins 5 ans au sein de l'entreprise ;
  - les salariés dans le cadre de mobilités professionnelles conduisant à un changement d'emploi requérant de nouvelles compétences qui nécessitent une période d'enseignement général, professionnel ou technologique, et l'acquisition d'un savoir-faire pratique ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi conformément aux dispositions du code du travail ;
- aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

## 28.3. Organisation de la période de professionnalisation

Les actions de la période de professionnalisation peuvent avoir lieu soit à l'initiative du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation, soit à l'initiative de l'employeur.

---

(1) Les heures de formation pratique consistent en l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les compétences recherchées.

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et celles qui participent au maintien du salarié dans son emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail.

Les actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés telles que définies à l'article 26 du présent accord, peuvent se dérouler en dehors du temps de travail. Dans ce cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, l'employeur définit par écrit, avec le salarié, la nature des engagements auxquels l'entreprise 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 maximum à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

## **Article 29**

### *Tuteur et activité tutorale*

La branche réaffirme son attachement à l'accompagnement tutoral des bénéficiaires des contrats de professionnalisation et des salariés en périodes de professionnalisation.

L'activité tutorale, qui s'inscrit dans le cadre de l'activité professionnelle, a pour objet d'accompagner et de suivre le bénéficiaire d'un contrat ou d'une période de professionnalisation et tout particulièrement :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Cette activité est assurée pendant le temps de travail. Elle peut être confiée à un tuteur.

Le tuteur est nommé parmi les salariés volontaires de l'entreprise. Pour pouvoir être tuteur, il convient de maîtriser le métier visé par les bénéficiaires potentiels, d'avoir des qualités pédagogiques et une disponibilité permettant l'encadrement des tutorés.

Le tuteur a une disponibilité suffisante pour l'exercice de son activité tutorale. Son employeur s'en assure.

Il ne peut accompagner simultanément plus de 3 bénéficiaires de contrats ou de périodes de professionnalisation ou de contrats d'apprentissage. L'employeur, personne physique, ne peut accompagner que 2 bénéficiaires en même temps.

En outre, si cela s'avère nécessaire une formation adaptée aux conditions concrètes de l'exercice de l'activité tutorale est mise en œuvre.

La relation avec les établissements de scolarisation et les missions plus générales, comme l'accueil dans l'entreprise, ou notamment le suivi administratif de la professionnalisation peuvent être confiées aux services appropriés ; le tuteur conservant dans tous les cas ses missions essentielles relatives à l'acquisition des savoir-faire professionnels.

Le tuteur garde la fonction de coordination entre la formation théorique et la formation pratique.

## CHAPITRE X

### APPRENTISSAGE

#### Article 30

##### *Développement et objectifs de l'apprentissage*

La branche réaffirme son attachement à la pratique de l'apprentissage qui, tout comme la professionnalisation, est, non seulement, une voie importante de recrutement, mais aussi une filière diplômante bien adaptée à ses importants besoins de formation qualifiante.

Cette pratique favorise l'insertion de jeunes qui ont, soit une formation initiale inférieure au niveau requis pour occuper un emploi dans la banque, soit un bon niveau de formation générale mais pas de diplôme professionnel ou un diplôme professionnel inadapté au marché du travail. La préparation par la voie de l'apprentissage du BTS banque d'une part et des licences professionnelles d'autre part est, à ce titre, tout à fait adapté.

L'apprentissage est aussi un moyen de financer des études supérieures et d'en permettre l'accès à tous les jeunes, car il prépare également à de nombreux diplômes, de niveau maîtrise, DESS ou master. Ainsi, plusieurs écoles de commerce offrent la possibilité de préparer leur diplôme dans le cadre de l'apprentissage.

L'implication de la branche dans le développement de l'apprentissage se traduit aussi par :

- une participation à l'élaboration des mesures interprofessionnelles et gouvernementales visant à favoriser l'apprentissage ;
- la poursuite de l'implication de la SPP banques dans le financement des CFA, avec pour objectif de permettre l'ouverture de nouvelles sections ou centres d'apprentissage en veillant à ce que le financement de la SPP banques ne favorise pas le désengagement d'autres acteurs de l'apprentissage ;
- un développement de la présence de la profession dans les CFA et auprès des pouvoirs publics régionaux. Pour ce faire, la branche s'appuiera notamment sur les échelons locaux du centre de formation de la profession bancaire (CFPB) ;
- une mise en synergie des fonds de l'apprentissage notamment par l'agrément de l'AFB en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage dénommé OCTA banques, disposant d'une commission paritaire.

La CPNE est informée des évolutions au niveau national. Il lui appartient éventuellement en tant que de besoin de réguler l'effort financier de la SPP banques en matière de fongibilité.

Régulièrement, un point sur le fonctionnement des CFA est fait en CPNE.

Enfin la profession bancaire est à la recherche d'actions novatrices, couvrant tous les niveaux de formation, en ayant constamment le souci de l'adéquation des formations aux emplois disponibles dans les entreprises.

#### Article 31

##### *Mise en œuvre de l'apprentissage*

L'apprentissage est une formation en alternance, délivrée dans le cadre d'un contrat de travail de type particulier, qui relève de la formation initiale. Il vise l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

### 31.1. Durée du contrat

La durée du contrat de travail est de 1 à 3 ans, en fonction du type de profession et du diplôme préparé.

Toutefois cette durée peut être réduite jusqu'à un minimum de 6 mois lorsque la formation permet d'acquérir un diplôme ou titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- ou de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- ou dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
- ou dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Cette durée peut aussi être augmentée et portée à 4 ans pour les travailleurs handicapés.

Les signataires du présent accord décident que, si le contrat d'apprentissage est suivi d'un contrat à durée indéterminée dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être prévue.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et de la rémunération.

Un contrat de travail à durée indéterminée peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage, conclu avec le même employeur. La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

### 31.2. Tutorat et évaluation

Pendant le contrat, l'apprenti est guidé par un tuteur dénommé « maître d'apprentissage », l'activité de tuteur peut également être partagée entre plusieurs personnes salariées afin de constituer une équipe tutorale au sein de laquelle doit être désigné un maître d'apprentissage. Dans ce cas, le maître d'apprentissage assure la coordination de l'équipe.

Un entretien d'évaluation du déroulement de la formation est organisé par le centre d'apprentissage dans les 2 mois qui suivent la conclusion du contrat. Il réunit l'employeur, le maître d'apprentissage, l'apprenti (et ses représentants légaux s'il s'agit d'un mineur) et un formateur du centre. L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.

## Article 32

### *FOAD dans les établissements bancaires*

La FOAD est un des moyens pédagogiques de dispenser des actions de formation. Compte tenu de ses particularités, les membres de la CPB ont décidé la constitution d'un groupe technique paritaire *ad hoc*. Les travaux de ce groupe ont débouché sur une délibération de la CPNE en date du 1<sup>er</sup> juillet 2009.

Cet accord ne se substitue nullement à cette délibération qui demeure en tant que telle.

En appui des bonnes pratiques recensées dans les banques, l'accord reprend les grands principes de la délibération permettant de suivre et de dispenser avec efficacité des actions de FOAD.

### Modalités pratiques

Accès à un poste de travail adapté à la bonne réalisation des activités pédagogiques proposées selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Temps nécessaire pour la réalisation des activités pédagogiques prescrites.

Environnement approprié permettant à l'apprenant de suivre son parcours de formation dans des conditions favorables à l'apprentissage.

Documentation pédagogique disponible au moment ou à l'issue de l'action de formation.

## Modalités de mise en œuvre

### Durée des séquences :

La durée des séquences de formation est adaptée au contenu et à la complexité du sujet traité. Le découpage des séquences doit permettre la flexibilité des temps de formation tout en veillant à la cohérence de chaque période de formation.

### Modalités d'accompagnement

Organisation de l'accompagnement du salarié en formation (réfèrent pédagogique, réfèrent technique, réfèrent organisationnel). Ces différents accompagnements peuvent être exercés par une ou plusieurs personnes.

Les modalités d'accompagnement sont définies préalablement afin que le stagiaire en ait connaissance avant son entrée en formation.

### Modalités de suivi de l'action

Lorsque l'entreprise a recours à des protocoles individuels de formation (PIF) et qu'elle choisit d'imputer une durée théorique, cette durée doit figurer dans le PIF.

Information du salarié sur les modalités de suivi de l'action de formation, notamment eu égard à la nature des données collectées, la finalité et la durée de leur conservation, les fonctions des personnes habilitées à accéder à ces données et que ces données ne peuvent être utilisées pour un autre objet que celui pour lequel elles sont collectées.

D'ici 2014, une étude sera menée sur les conditions de la mise en œuvre de la FOAD dans les entreprises.

## TITRE III

### LE SALARIÉ ACTEUR DU DÉVELOPPEMENT DE SES COMPÉTENCES

#### CHAPITRE XI

##### DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

#### Article 33

##### *Principes généraux*

Le droit individuel à la formation (DIF) est mis en œuvre à l'initiative du salarié en accord avec son entreprise. C'est un outil privilégié qui permet au salarié qui le souhaite d'être acteur de son évolution professionnelle. Ainsi, cet outil peut trouver son utilisation dans le cadre d'une vision partagée de l'avenir professionnel du salarié.

Dans les banques AFB, le DIF est calculé et géré en année civile.

Au titre de cet accord sont désignées comme « DIF prioritaire » les seules actions de formation éligibles aux financements au titre de la professionnalisation (cf. art. 23).

Le salarié choisit une action de formation professionnelle inscrite dans le champ des actions de formation définies dans le code du travail, et dans le champ des orientations soumises à la consultation du comité d'entreprise conformément aux dispositions du code du travail.

L'action de formation professionnelle envisagée dans le cadre du droit individuel à la formation peut s'articuler comme complément d'actions réalisées dans le cadre du plan de formation ou d'une période de professionnalisation. Elle a également vocation à concourir à l'obtention de diplômes, de titres ou de qualifications, de pré-requis pour certaines formations, ou de permettre la mise en œuvre d'un bilan de compétences ou d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les entreprises veillent à l'égalité d'accès des salariés, notamment entre les femmes et les hommes, et à celui des salariés en situation de handicap, au dispositif du droit individuel à la formation (DIF).

## **Article 34**

### *Bénéficiaires*

Conformément aux dispositions du code du travail, à l'exclusion des salariés sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, et tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, dès lors qu'il a travaillé au moins 4 mois consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation.

Le salarié employé en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée peut bénéficier, à son initiative et en accord avec son employeur, à l'issue du délai de 4 mois fixé par les dispositions du code du travail, d'un droit individuel à la formation (DIF) *pro rata temporis*. L'organisme paritaire agréé au titre du CIF dont relève l'entreprise, assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due au salarié.

## **Article 35**

### *Droits individuels*

#### 35.1. Calcul des droits

Quelle que soit la date d'entrée, le salarié acquiert ses droits annuels au titre du DIF à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

Le salarié bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, hors exclusions prévues à l'article 34, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée minimum de 20 heures, cumulable sur 6 ans. Ce droit annuel et les heures non entièrement utilisées dans une année sont cumulables dans la limite d'un plafond de 120 heures.

Pour le salarié bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel, la durée du droit individuel à la formation acquise chaque année est calculée *pro rata temporis* de la durée du travail prévue au contrat de travail. Toutefois, lorsque la durée du travail du salarié est d'au moins 80 % d'un temps plein, le droit est identique à celui d'un salarié à temps plein. Ces droits peuvent être cumulés également dans la limite de 120 heures.

Conformément aux dispositions du code du travail, pour le calcul des droits à DIF, la période d'absence du salarié pour congé maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou de congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Pour les autres cas de suspension du contrat de travail, et pour autant que le salarié n'acquière pas de droit dans une autre entreprise, il continue à acquérir des droits individuels à la formation (DIF) dans les mêmes conditions qu'il continue à acquérir des droits à ancienneté en application de la loi, de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000, ou des règles propres à l'entreprise.

En cas de départ du salarié en cours d'année, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, le droit du salarié est calculé *pro rata temporis*.

#### 35.2. Portabilité des droits

Le dispositif de la portabilité du DIF permet au salarié dont le contrat est rompu ou est arrivé à terme de demander, pendant son préavis ou après la cessation de ce contrat, de bénéficier des heures acquises au titre du DIF et non utilisées, ou de la monétarisation de ces heures, pour suivre une action de formation, de bilan de compétences et de VAE. Ce dispositif n'est pas applicable en cas de départ à la retraite.



Le DIF portable peut être demandé, engagé ou réalisé :

Pendant le préavis :

- quel que soit le type de licenciement, à l'exception de la faute lourde ;
- en cas de démission, l'action de formation doit alors être demandée, acceptée et engagée avant la fin du préavis.

Après la rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage :

- quel que soit le type de licenciement, à l'exception de la faute lourde ;
- démission légitime ;
- fin de contrat ayant un terme (CDD, CDD à objet défini, ...) ;
- rupture conventionnelle.

Deux situations :

1. La personne est demandeur d'emploi.

Elle peut demander à bénéficier d'une action de formation, bilan de compétences, VAE, pendant sa période d'indemnisation par l'assurance chômage après avis du référent chargé de son accompagnement. Dans ce cas la SPP banques assure le financement à hauteur de la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées multiplié par le montant forfaitaire prévu par le code du travail.

2. Le salarié a trouvé un nouvel emploi.

Il dispose alors de 24 mois après son embauche par un nouvel employeur pour demander à suivre une action de formation.

Le salarié demande à bénéficier de la portabilité de son DIF :

- le nouvel employeur est d'accord : la somme (correspondant au solde du nombre d'heures de DIF non utilisées chez l'ancien employeur multiplié par le montant forfaitaire légal) permet de financer en tout ou partie l'action de formation, bilan de compétences ou VAE. C'est l'OPCA de la nouvelle entreprise qui doit verser la somme correspondante ;
- le nouvel employeur refuse la demande : le salarié peut, pour bénéficier de la portabilité, suivre une action entrant dans les priorités définies par l'accord de branche ou d'entreprise dont relève le salarié. Cette action se déroule en dehors du temps de travail et l'allocation de formation n'est pas due par le nouvel employeur. C'est l'OPCA de la nouvelle entreprise qui doit verser la somme correspondant au solde du nombre d'heures de DIF non utilisées multiplié par le montant forfaitaire légal.

## **Article 36**

### *Information des salariés et des instances représentatives du personnel*

Annuellement, chaque salarié est informé par écrit, sur tout support, du total de ses droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation.

La branche invite les entreprises à porter une attention particulière à la communication faite aux salariés ayant atteint le plafond légal de 120 heures.

L'entreprise informe le salarié en contrat à durée déterminée, au moment de son embauche, des modalités définies par le code du travail lui permettant d'exercer son droit individuel à la formation (DIF) et précise l'adresse de l'organisme paritaire dont elle relève et auquel il doit s'adresser pour la prise en charge de son droit individuel à la formation (DIF).

L'employeur communique chaque année au comité d'entreprise, dans le cadre de son bilan annuel de la formation, des informations sur le nombre de salariés ayant utilisé en tout ou partie leur droit individuel à la formation (DIF), le nombre d'heures ayant fait l'objet de l'exercice du droit indivi-

duel à la formation, leur répartition pendant ou hors du temps de travail, par sexe et en distinguant les techniciens et les cadres.

Conformément aux dispositions légales, l'employeur, lors de la rupture du contrat de travail, informe le salarié :

- dans la lettre de licenciement : du nombre d'heures acquises et non utilisées et possibilité d'en demander le bénéfice durant le préavis, et, le cas échéant, l'utilisation possible du DIF dans le cadre d'une convention de reclassement personnalisée ;
- dans le certificat de travail : mention des droits acquis, non utilisés et ouvrant droit à leur portabilité, et du solde monétaire correspondant, ainsi que les coordonnées de l'OPCA compétent pour financer l'action de formation au cours de la période de chômage.

Afin d'informer les partenaires sociaux de la branche, le bilan de la formation présenté chaque année en CPNE est enrichi d'un indicateur précisant, pour l'ensemble des banques AFB, le nombre de DIF acceptés ou refusés, le nombre d'heures de DIF cumulées et disponibles au 31 décembre de l'année considérée.

Par ailleurs l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque peut, à la demande de la CPNE, effectuer périodiquement des études quantitatives et qualitatives sur la mise en œuvre du DIF.

### **Article 37**

#### *Modalités de mise en œuvre du droit individuel à la formation (DIF)*

La mise en œuvre du droit individuel à la formation (DIF) relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

L'employeur assure l'information des salariés et gère les démarches nécessaires à la bonne réalisation de l'action acceptée. Il est tenu de mettre en œuvre le droit individuel à la formation (DIF). Pour cela il en définit les modalités de mise en œuvre, par exemple les procédures de dépôt des demandes, de planification des actions de formation, de vérification du respect des conditions d'inscription, et de choix de l'organisme.

En tout état de cause et quelles que soient les modalités de mise en œuvre décidées par l'employeur, ce dernier dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse par écrit à compter de la réception de la demande du salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Le choix de l'action de formation est arrêté entre le salarié et son employeur, par accord écrit, sur tout support, selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

Dans cet esprit, afin d'aider le salarié à choisir librement une action de formation dans le cadre de son droit individuel à la formation (DIF), l'entreprise est invitée à mettre à sa disposition, une liste explicitement non exhaustive, d'actions éligibles à ce titre. Lorsqu'elle existe, cette liste fait l'objet d'une communication aux instances représentatives du personnel suivant les modalités définies au sein de l'entreprise.

Lorsque le salarié souhaite suivre une formation dont la durée excède ses droits acquis, l'employeur peut, s'il le souhaite, prendre en charge le complément au titre du plan de formation.

Afin de lui permettre d'être pleinement acteur de son parcours professionnel, lorsqu'une action de formation professionnelle est déterminée en accord avec son employeur lors de l'entretien de deuxième partie de carrière, le salarié de plus de 50 ans peut, si nécessaire, la compléter, au moyen de ses droits à DIF, éventuellement par anticipation, selon les modalités définies dans l'entreprise.

## **Article 38**

### *Déroulement des actions*

Les signataires du présent accord décident que :

- par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les actions au titre du droit individuel à la formation (DIF) peuvent être effectuées sur le temps de travail ;
- les actions relevant de la liste des actions prévue à l'article 37, alinéa 5, du présent accord peuvent également être réalisées sur le temps de travail, dans les conditions définies par l'entreprise.

Les heures effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Dans les autres cas, sont effectuées en dehors du temps de travail les actions de formation, de bilan de compétences, ou de validation des acquis d'expérience, au titre du droit individuel à la formation (DIF).

Les heures effectuées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation telle que définie par le code du travail, soit un montant égal à 50 % de rémunération nette de référence du salarié concerné.

Pendant la durée de l'action, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

## **Article 39**

### *Financement*

En cas de DIF accepté par l'employeur :

- les frais de formation, et le cas échéant l'allocation de formation, sont à la charge de l'employeur, ce dernier pouvant les imputer sur sa participation au développement de la formation continue au titre du plan de formation ;
- si le DIF réalisé est un DIF prioritaire, la SPP banques prend en charge les frais de formation à hauteur des montants prévus par le présent accord.

En cas de refus de l'employeur :

- si le désaccord persiste pendant deux exercices civils successifs, le salarié peut déposer sa demande dans le cadre du congé individuel de formation (CIF) auprès de l'OPACIF dont relève l'entreprise.

Lorsque le salarié adresse sa demande à l'OPACIF, cet organisme assure, par priorité, la prise en charge de l'action demandée sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

En cas d'acceptation par l'OPACIF, les heures utilisées dans ce cadre seront décomptées des droits acquis et disponibles du salarié.

L'employeur est alors tenu de verser à l'OPACIF, dans la limite des heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées par l'intéressé, le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et aux frais de formation, ceux-ci étant calculés sur la base forfaitaire conventionnelle applicable aux contrats de professionnalisation.

## Article 40

### *Validation des acquis d'expérience (VAE)*

#### 40.1. VAE « individuelle »

La VAE permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un CQP enregistrés au RNCP. Elle constitue à ce titre un des outils de la sécurisation des parcours professionnels.

La CPNE prend toutes les dispositions nécessaires pour faire connaître et développer la VAE.

Afin de faciliter cette pratique, la branche met à disposition des salariés, sur le site de l'observatoire, des informations sur le dispositif, ainsi que les institutions et organismes que les salariés peuvent contacter pour approfondir leur recherche.

La VAE développe l'accès aux titres de la profession. Ainsi, les diplômes et certificats professionnels, tels que l'ITB, le BP banque mais aussi le cycle de développement professionnel certifié de conseiller patrimonial agence, sont accessibles par la VAE ou le seront à l'issue des procédures d'immatriculation au RNCP.

#### 40.2. VAE « collective »

Si par nature la VAE est une démarche individuelle, la branche considère que dans le cadre d'un projet d'entreprise la VAE dite collective peut jouer un rôle essentiel dans la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières.

La VAE collective s'inscrit dans un projet collectif à l'initiative de l'entreprise à l'attention d'une population clairement définie afin de permettre aux salariés concernés de s'inscrire dans une démarche diplômante ou certifiante.

La VAE collective bénéficie à l'entreprise qui y trouve un outil d'adaptation de l'organisation et de ses collaborateurs aux enjeux de sa structure. Par ailleurs, les collaborateurs voient leur compétences reconnues de façon objectivée et transférable.

La démarche d'une VAE collective est initiée par l'entreprise et effectuée avec accord du salarié.

La mise en place d'une démarche collective implique, de la part de l'entreprise, la définition d'objectifs, et l'identification d'un public avec une certification appropriée. L'entreprise prévoit les modalités d'accompagnement et planifie la mise en œuvre du projet.

Cet accompagnement vise à aider le candidat à repérer les activités caractéristiques du poste et à les décrire, à faire le bilan de son expérience professionnelle, identifier ses compétences et les mettre en relation avec celles exigées par le référentiel de la certification visée.

La VAE collective suppose un suivi individuel pour chaque candidat à travers une valorisation de la démarche.

La branche encourage les établissements bancaires à s'inscrire dans des démarches de VAE collective.

Afin de constater la progression de cette pratique dans la branche, d'échanger sur les bonnes pratiques et de concevoir le soutien financier que la SPP Banques pourrait apporter à de telles démarches, le dispositif de VAE collective fait l'objet d'un bilan annuel lors de la CPNE.

#### 40.3. Dispositions communes

Dans le cadre de l'élaboration du cahier des charges d'un certificat de qualification professionnelle, la CPNE définit les modalités d'évaluation de ces actions de formation ; elle définit également

les modalités de validation des acquis de l'expérience. Le processus de VAE prend en compte aussi bien les savoir faire que les savoirs théoriques. La composition du jury doit être adaptée en conséquence.

Conformément aux dispositions du code du travail, lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE, l'employeur doit lui accorder une autorisation d'absence pour participer à ce jury, sous réserve que le salarié ait respecté un délai de prévenance de 15 jours.

## **Article 41**

### *Bilan de compétences*

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle. Elles ont pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Un bilan de compétences est conduit par un organisme prestataire tenu d'utiliser, pour le réaliser, des méthodes et des techniques fiables, mises en œuvre par des personnels qualifiés, dans le respect des dispositions du code du travail.

La personne qui a bénéficié d'un bilan de compétences, au sens du code du travail, est seule destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ils peuvent être communiqués à un tiers avec son accord.

Le salarié qui souhaite suivre un bilan de compétences, doit répondre aux conditions requises par les dispositions légales et conventionnelles. Il en fait la demande auprès de l'organisme paritaire agréé par l'Etat au titre du congé individuel de formation auquel l'employeur verse sa contribution destinée aux financements des congés individuels de formation.

Toutefois, en cas de refus de prise en charge par ledit organisme, les salariés après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45<sup>e</sup> anniversaire, ainsi que ceux dont le poste de travail disparaîtrait, peuvent alors demander, à leur employeur, de suivre un bilan de compétences au titre du DIF.

Un bilan de compétences peut également trouver sa place dans un programme de formation individualisé, à l'intérieur d'une période de professionnalisation. Dans ce cas, il peut faire l'objet d'un financement de la SPP banques proportionnellement au nombre d'heures facturées, dans la limite de ses moyens financiers, et selon les modalités fixées par la SPP banques en accord avec le CA de l'OPCA.

## **Article 42**

### *Passeport orientation et formation*

Le passeport orientation et formation est un outil qui permet au salarié de recenser les éléments de sa carrière professionnelle :

Dans le cadre de la formation initiale : les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation.

Dans le cadre de la formation continue :

- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un entretien de gestion de carrière ;
- les actions de formation prescrites par l'institution nationale pour l'emploi ;
- les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;

- les qualifications obtenues ;
- les habilitations de personnes ;
- le ou les emplois occupés et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités.

Chaque salarié peut à son initiative, établir son passeport orientation et formation sur le support de son choix, qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Dans la mesure du possible, notamment eu égard aux possibilités informatiques en matière d'historique, l'entreprise accorde son concours pour faciliter l'établissement du passeport ; l'entreprise pourra en particulier fournir l'historique des formations suivies.

Afin d'accompagner les salariés qui souhaitent établir leur passeport formation, la branche mettra à leur disposition, sur le site internet de l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, une rubrique d'information, comportant notamment un modèle européen de passeport orientation et formation.

### **Article 43**

#### *Entretien professionnel*

Conformément aux dispositions issues de l'accord national interprofessionnel du 4 octobre 2009, l'entretien professionnel prévoit que tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise, bénéficie, au moins tous les deux ans d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise afin de lui permettre d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et des besoins de l'entreprise.

Dans la profession bancaire, les salariés bénéficient, tous les 2 ans, d'un entretien d'évaluation professionnelle (conformément à la convention collective de la banque) au cours duquel sont notamment abordés les besoins de formation du salarié et ses attentes en matière d'évolution professionnelle.

Sans mettre en place un entretien supplémentaire, il est nécessaire de permettre au salarié ainsi qu'à son supérieur hiérarchique d'identifier clairement le contenu des échanges relatifs à la finalité de l'entretien professionnel ; dans ce but, il est établi par l'entreprise un support formalisant distinctement ces échanges et permettant à chaque partie d'exprimer sa position. Ce support est proposé à la cosignature des parties.

Les modalités précises de la préparation, de la tenue et de la formalisation du compte rendu de l'entretien professionnel sont définies au sein de chaque entreprise.

L'entreprise peut, si besoin est, prévoir à tout moment un entretien supplémentaire.

L'entretien professionnel se déroule pendant le temps de travail.

### **Article 44**

#### *Congé individuel de formation*

Tout salarié a la possibilité, dans le cadre du congé individuel de formation de s'absenter de l'entreprise pour suivre, à son initiative, une formation de son choix, professionnelle ou non, indépendamment de sa participation aux stages de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Les entreprises veilleront à informer leurs salariés des conditions d'exercice du droit au congé individuel de formation conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le salarié peut demander à suivre une formation au titre du CIF en dehors du temps de travail en bénéficiant de la prise en charge de l'OPACIF pour tout ou partie des frais de formation, sous réserve qu'il justifie d'un an d'ancienneté et que la formation ait une durée minimale de 120 heures. Pendant la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

#### TITRE IV

### DISPOSITIONS FINALES

#### CHAPITRE XIII

#### DISPOSITIONS FINALES

##### **Article 45**

##### *Caractéristique et suivi de l'accord*

Les dispositions du présent accord ont un caractère normatif et il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable aux salariés par accord d'entreprise.

Un bilan de l'accord sera fait au plus tard le 30 juin 2014 afin de servir de support à la négociation triennale sur la formation professionnelle.

##### **Article 46**

##### *Durée de l'accord et entrée en vigueur*

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, se substitue de plein droit à l'accord formation du 8 juillet 2005 après exécution des modalités de dépôt. Le présent accord sera présenté à l'extension auprès du ministère du travail.

Le présent accord entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Fait à Paris, le 10 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

##### **Organisation patronale :**

AFB.

##### **Syndicats de salariés :**

FEC CGT-FO ;

FSPBA CGT ;

CFDT banques et assurances ;

CFTC banques ;

SNB CFE-CGC.

## ANNEXE I

### Instances de décision (attributions et calendrier)

ACTIVITÉS	CPNE		OBSERVATOIRE DES MÉTIERS		OPCA BANQUES		OCTA BANQUES	
	Rôle	Quand	Rôle	Quand	Rôle	Quand	Rôle	Quand
<b>Statistiques et enquêtes</b>  Indicateurs avancés de l'emploi année N – 1  Enquêtes Emploi (N – 1) Egalité F/H (N – 1) Seniors (N – 1) Formation (N – 1)	Examine et commente les données.	Mars/avril N	L'observatoire, cellule statistique que produit les données.	Février N				
	Examine et délibère sur les données présentées, effectue un suivi des engagements (accords de branche), fait connaître ses recommandations et propositions.	Juin/juillet N (décembre pour la formation)	L'observatoire/ cellule statistique que produit les données.	Mai/juin N				
	Examine et commente les données.	T + 1	L'observatoire/ cellule statistique met en forme les données fournies par l'ACOSS.	T + 1				
Emploi « global » dans la profession bancaire (périodicité trimestrielle T)								



ACTIVITÉS	CPNE		OBSERVATOIRE DES MÉTIERS		OPCA BANQUES		OCTA BANQUES	
	Rôle	Quand	Rôle	Quand	Rôle	Quand	Rôle	Quand
<b>Etudes métiers, qualifications et égalité H/F</b>  Présentation de la synthèse des travaux réalisés en N – 1 et des projets de l'année N	Examine et commente les travaux réalisés, le bilan d'activité N – 1 et les projets pour l'année en cours.	Juin/juillet N	Comité de pilotage examine et valide le programme de l'année N et commente le bilan de l'année N – 1.	Décembre N – 1	Conseil d'administration examine les travaux réalisés en N – 1 et se prononce sur la demande de subvention de l'année N, dans le cadre des orientations décidées par la CPNE.	Mars N		
Validation et présentation des travaux réalisés de l'année N	Examine et commente les prévisions d'activité de l'année en cours. Chaque étude est transmise par l'observatoire à la CPNE, dès la validation du comité de pilotage. Saisit le comité de pilotage de demandes d'études complémentaires éventuelles.	Tout au long de l'année	Comité de pilotage valide et commente les résultats des études.	Tout au long de l'année N				

ACTIVITÉS	CPNE		OBSERVATOIRE DES MÉTIERS		OPCA BANQUES		OCTA BANQUES	
	Rôle	Quand	Rôle	Quand	Rôle	Quand	Rôle	Quand
Programme de l'année N + 1	Fixe des orientations et commande des études, avant validation du programme par le comité de pilotage.	Début décembre	Comité de pilotage valide le programme de l'année N + 1, après propositions éventuelles de la CPNE.	Décembre N				
<b>Communications métiers emploi et qualifications</b> Site internet	Est informée des évolutions en lien avec la problématique emploi, examine et commente les modalités d'information et de conseil.	Au fur et à mesure des évolutions apportées et bilan en décembre N	L'observatoire/cellule statistique met à jour le site.	Tout au long de l'année				
Contributions et échanges avec le monde universitaire et d'autres branches professionnelles			Interventions du responsable de l'observatoire.	A la demande				
Réalisations de supports (plaquettes/audiovisuels)	Est informée des réalisations, examine et commente les modalités d'information et de conseil.	En cours d'année, en fonction des réalisations et présentation du bilan en décembre N	Contributions du responsable de l'observatoire.	A la demande				

ACTIVITÉS	CPNE		OBSERVATOIRE DES MÉTIERS		OPCA BANQUES		OCTA BANQUES	
	Rôle	Quand	Rôle	Quand	Rôle	Quand	Rôle	Quand
Partenariat/convention	Donne son avis sur les actions favorisant l'embauche des jeunes, avant leur mise en œuvre.	Au fil de l'eau						
	Examine et commente les réalisations.	En cours d'année						
<b>Formation</b> <b>Collecte et mutualisation des fonds</b>					Recueille les contributions des employeurs en fonction de leurs effectifs (professionnalisation, DIF, plan de formation) et les contributions au FPSPP.	Mars N		

ACTIVITÉS	CPNE		OBSERVATOIRE DES MÉTIERS		OPCA BANQUES		OCTA BANQUES	
	Rôle	Quand	Rôle	Quand	Rôle	Quand	Rôle	Quand
<b>Prévisions d'activité et bilan d'utilisation des fonds collectés</b>	Examine et commente le bilan d'activité année N – 1 et les prévisions pour l'année N.	Juin/juillet N			Conseil d'administration examine les comptes de l'année N – 1 et les prévisions de dossiers de l'anne N.	Fin mars N		
					Conseil d'administration examine l'arrêté des comptes, le bilan d'activités de l'année N - 1 et ajuste les prévisions d'activité de l'année N (modèle de simulation sur les 3 ans à venir).	Fin mai N		
					Conseil d'administration examine l'activité de l'année N.	Octobre N		

ACTIVITÉS	CPNE		OBSERVATOIRE DES MÉTIERS		OPCA BANQUES		OCTA BANQUES	
	Rôle	Quand	Rôle	Quand	Rôle	Quand	Rôle	Quand
	Examine l'activité de l'année N, est informé de la possibilité de versement au FPSPP, des subventions prévues aux CFA et des projets de l'année N + 1.	Courant décembre N			Conseil d'administration examine le versement potentiel au FPSPP, les demandes de subvention des CFA et le projet de budget année N + 1.	Début décembre N		
<b>Formations diplômantes</b> <b>Formations bancaires diplômantes</b>								
	Est informée et débat de toutes évolutions ou modifications envisagées.	A chaque changement envisagé			Financement en fonction des orientations retenues.	Tout au long de l'année		
<b>Formation institutionnelle diplômante</b>	Est informée et émet des avis sur les évolutions.	A chaque changement envisagé			Financement en fonction des orientations retenues.	Tout au long de l'année		

ACTIVITÉS	CPNE		OBSERVATOIRE DES MÉTIERS		OPCA BANQUES		OCTA BANQUES	
	Rôle	Quand	Rôle	Quand	Rôle	Quand	Rôle	Quand
<b>Certificat de qualification professionnelle et VAE</b>	Mise en place de CQP, assure le suivi afin de valider le dispositif de création des CQP.	Au fil de l'eau						
	Définit les modalités d'évaluation de ces actions de formation et de VAE.	Au fil de l'eau						
	Examine l'opportunité d'inscription au RNCP.	Au fil de l'eau						

ACTIVITÉS	CPNE		OBSERVATOIRE DES MÉTIERS		OPCA BANQUES		OCTA BANQUES	
	Rôle	Quand	Rôle	Quand	Rôle	Quand	Rôle	Quand
<b>Financements mutualisés</b> <b>Financement des contrats et des périodes de professionnalisation, des dépenses de fonctionnement des CFA</b>								
	<p>A partir de 2006, fixe l'enveloppe des ressources de l'OPCA consacrée à ces financements.</p> <p>Peut réviser les priorités, listes d'organismes ou de diplômes, les enveloppes budgétaires, les taux et modulations.</p>	<p>Fin d'année</p> <p>En cours d'année</p>			<p>Conseil d'administration veille à l'application des critères de financement dans le cadre des priorités, taux et modulations fixés par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.</p>	Fin mai N		

ACTIVITÉS	CPNE		OBSERVATOIRE DES MÉTIERS		OPCA BANQUES		OCTA BANQUES	
	Rôle	Quand	Rôle	Quand	Rôle	Quand	Rôle	Quand
					Conseil d'administration décide, si nécessaire, des ajustements de fin de gestion entre les différentes enveloppes budgétaires.	Octobre/décembre N		
					Conseil d'administration, si nécessaire, peut décider de mutualiser les solutions disponibles dans chacune des sections du plan de formation (*synergie d'action possible avec l'OCTA).	Décembre N	(*synergie d'action possible avec l'OPCA).	
<b>DIF prioritaires</b>	Modifie éventuellement les catégories de DIF prioritaires	Si nécessaire, en décembre						



ACTIVITÉS	CPNE		OBSERVATOIRE DES MÉTIERS		OPCA BANQUES		OCTA BANQUES	
	Rôle	Quand	Rôle	Quand	Rôle	Quand	Rôle	Quand
<b>Apprentissage Collecte</b>							Recueille au niveau national la contribution des employeurs (France métropolitaine et DOM) à la taxe d'apprentissage et à la CDA (contribution au développement de l'apprentissage).	Février N
<b>Reversement des fonds perçus</b>	Information des travaux de la commission paritaire.	Décembre N					Selon leur nature, les fonds collectés sont versés au Trésor ou reversés à des établissements de formation initiale conformément aux instructions des cotisants.	Avant le 30 juin N

ACTIVITÉS	CPNE		OBSERVATOIRE DES MÉTIERS		OPCA BANQUES		OCTA BANQUES	
	Rôle	Quand	Rôle	Quand	Rôle	Quand	Rôle	Quand
							S'il reste des fonds non affectés, leur affectation est décidée par l'Octabanques et présentée à la commission paritaire de l'Octa-banques pour avis.	
<b>Affectation des fonds non affectés</b>	Information des travaux de la commission paritaire.	Décembre N					La commission paritaire est informée de la collecte pour l'année N et du montant de l'enveloppe que représentent les fonds non affectés ; elle donne un avis consultatif sur l'affectation prévue et examine le bilan de l'attribution de ces fonds pour l'année N – 1.	Juin N

ACTIVITÉS	CPNE		OBSERVATOIRE DES MÉTIERS		OPCA BANQUES		OCTA BANQUES	
	Rôle	Quand	Rôle	Quand	Rôle	Quand	Rôle	Quand
							La commission paritaire est informée des versements réalisés au titre de l'année N et échange sur les projets de l'année N + 1.	Décembre N / Janvier N + 1
* Synergie d'action possible avec l'OCTA : des projets peuvent être montés avec des fonds provenant des excédents du plan de l'OPCA banques et des fonds non affectés de l'OCTA banques (cf. le « projet demandeurs d'emploi 2009 »), mais les instances de décisions et les flux financiers sont totalement distincts.								

## ANNEXE II

### Liste des CFA

*(Janvier 2011)*

RÉGION	CFA	ADRESSE DU CFA
Alsace	CFA des métiers de la banque et de la finance de la région Alsace	6, Grand' Rue, 67000 Strasbourg
Aquitaine	CFA des métiers de la banque et de la finance de la région Aquitaine	10, quai de la Paludate, hall B, 33800 Bordeaux
Bourgogne	CFA des métiers de la banque de la région Bourgogne	c/o Maison Diocésaine, 9 bis, boulevard Voltaire, 21000 Dijon
Bretagne	CFA banque et de la finance de la région Bretagne	103, avenue Henri-Fréville, 35200 Rennes
Centre	CFA banque et de la finance de la région Centre	8, place Jean-Monnet, 45000 Orléans
Haute-Normandie	CFA des métiers de la banque et de la finance de la région Haute-Normandie	Technoparc des Bocquets, immeuble Pascal, 170, allée Robert-Lemasson, BP 446, 76235 Bois-Guillaume (Rouen)
Ile-de-France	CFA des métiers de la banque et de la finance de la région Ile-de-France	43-45, avenue de Clichy, 75017 Paris
Lorraine	CFA des métiers de la banque et de la finance de la région Lorraine	Maison de la finance, 91, avenue de la Libération, 54000 Nancy
Midi-Pyrénées	CFA banque finance de la région Midi-Pyrénées	Bâtiment Le Magellan, rue Magellan, Labège Innopole, 31675 Labège Cedex
Nord - Pas-de-Calais	CFA des métiers de la banque et de la finance de la région Nord- Pas-de-Calais	Immeuble Mercury, 30, place Salvador-Allende, BP 40487, 59664 Villeneuve d'Ascq Cedex
PACA	CFA banque et de la finance de la région PACA	Tour Méditerranée, 65, avenue Jules-Cantini, 13006 Marseille Antenne de Nice : 21-23, boulevard François-Grosso, 06000 Nice
Pays de la Loire	CFA banque et de la finance de la région Pays de la Loire	Immeuble Horizon, 12, rue Gaëtan-Rondeau, 44200 Nantes
Picardie	CFA des métiers de la région Picardie	29, rue des Trois-Cailloux, 80011 Amiens Cedex 1
Rhône- Alpes	CFA des métiers de la banque et de la finance de la région Rhône-Alpes	2, rue Fraternelle, 69009 Lyon

Brochure n° 3167

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2257. – CASINOS**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 6 MAI 2011

DE L'ACIF À LA CONVENTION

NOR : ASET1151259M

IDCC : 2257

Soulac-sur-Mer, le 6 mai 2011.

*L'association des casinos indépendants français (ACIF), BP 21, 1, avenue El Burgo-de-Osma,  
33780 Soulac-sur-Mer, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du  
travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur le directeur général du travail,

Par la présente, nous vous informons que notre syndicat ACIF a décidé d'adhérer à la convention collective nationale des casinos ainsi qu'à ses avenants signés à ce jour.

Nous vous prions de croire, Monsieur le directeur général du travail, en l'assurance de notre parfaite considération.

*Le président.*

Brochure n° 3167

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2257. – CASINOS**

**AVENANT N° 17 DU 21 JUILLET 2011  
RELATIF À L'ATTRIBUTION DES MÉDAILLES DU TRAVAIL**

NOR : ASET1151257M

IDCC : 2257

**PRÉAMBULE**

Le présent accord a pour objet de définir les conditions d'attribution des médailles du travail et des montants de la prime versés à ce titre, aux salariés de l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des casinos. Ces primes sont versées sous condition d'ancienneté dans la branche et à l'occasion de l'attribution des diplômes et des médailles du travail qui y sont associés, dans le respect des dispositions du décret du 17 octobre 2000 et de la circulaire ACOSS du 22 novembre 2000.

Les signataires rappellent qu'ils ont souhaité poursuivre le travail initié par Monsieur..., délégué national CFTC, décédé prématurément en décembre 2010.

**1. Bénéficiaires**

Peuvent bénéficier des dispositions qui suivent les salariés sous contrat auprès d'un employeur de la branche casinos, au moment de l'appréciation des conditions nécessaires à l'obtention de la médaille d'honneur du travail, et qui remplissent lesdites conditions.

**2. Médailles d'honneur du travail**

La médaille d'honneur du travail telle qu'instituée par décret du 15 mai 1948, révisé en dernier lieu par décret du 17 octobre 2000, comporte quatre échelons selon les années de service :

- médaille d'argent : 20 ans ;
- médaille de vermeil : 30 ans ;
- médaille d'or : 35 ans ;
- médaille grand or : 40 ans.

L'initiative des démarches nécessaires à l'obtention de leurs diplômes incombe aux salariés. Le salarié adressera à la DIRECCTE de son département le Cerfa n° 1 896\*01 « demande de médaille d'honneur du travail » qu'il peut obtenir auprès de la mairie de son domicile ou sur le site internet du ministère du travail.

Après réception de leur diplôme, les salariés doivent en transmettre une copie à la direction de leur entreprise. Les médailles métalliques sont frappées et gravées aux frais de leur employeur sur commande adressée à l'administration des monnaies et médailles (11, quai de Conti, 75006 Paris, ou via internet sur monnaiedeparis.fr) après publication des promotions au recueil des actes administratifs des départements.

### 3. Primes de médailles du travail

Dans le mois qui suit la réception de la copie du diplôme et sous réserve du respect des conditions d'ancienneté dans la branche précisées ci-après, l'entreprise verse au salarié concerné une prime.

La copie du diplôme doit être transmise au plus tard 1 an après son obtention.

La prime est versée selon les modalités suivantes :

(En euros.)

MÉDAILLE D'HONNEUR D'ÉTAT		ANCIENNETÉ dans la branche à la date de l'obtention du diplôme d'Etat	MONTANT BRUT de la prime
Années de service (années de travail)	Médaille		
20 ans	Argent	20 ans	750
30 ans	Vermeil	30 ans	1 000
35 ans	Or	35 ans	1 500
40 ans	Grand Or	40 ans	1 mois de salaire de base brut, limité à un plafond de la sécurité sociale. Ce montant ne peut être inférieur au montant de la prime 35 ans « Or ».

Il est précisé que les conditions d'ancienneté s'apprécient par addition des périodes travaillées dans la branche, qu'elles soient continues ou discontinues.

Les montants précisés dans le tableau ci-dessus, seront revalorisés au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, de la moitié du pourcentage d'évolution du plafond de la sécurité sociale.

Quel que soit le nombre de demandes de médailles faites au même moment, seule la prime la plus élevée est payée. Par exemple, un salarié ayant 32 ans d'ancienneté dans la branche, peut demander les médailles d' « argent et vermeil », cependant, il ne pourra bénéficier que de la prime de 1 000 € correspondant à la médaille « vermeil ».

### 4. Date d'effet. – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera au 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

### 5. Modalités de révision

Les dispositions prévues par le présent accord pourront faire l'objet de modifications ou de révisions dans les conditions fixées par les articles L. 2261-7 et L. 2261-9 du code du travail.

### 6. Dépôt. – Extension

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 21 juillet 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### Organisations patronales :

Casinos de France ;

Syndicat des casinos modernes de France ;  
Association des casinos indépendants français.

**Syndicats de salariés :**

INOVA CFE-CGC ;  
FS CFDT ;  
FSASPS CFTC ;  
FEC FO.



Brochure n° 3224

**Convention collective nationale**

IDCC : 1286. – **CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE**  
**(Détailants et détaillants-fabricants)**

ACCORD DU 20 JUILLET 2011  
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCA

NOR : ASET1151268M  
IDCC : 1286

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu la sixième partie du code du travail, le titre III de son livre III, notamment les articles L. 6332-1 et R. 6332-4 ;

Vu la convention collective nationale des entreprises de confiserie-chocolaterie-biscuiterie, détaillants et détaillants-fabricants du 1<sup>er</sup> janvier 1984, ses articles et les avenants relatifs à la formation professionnelle ;

Vu la délibération paritaire en date du 15 juin 2011 qui a retenu un nouvel organisme collecteur paritaire en cours de constitution pour accompagner l'ensemble des actions de formations des salariés de la branche ;

Considérant que la mise en œuvre de cette délibération est subordonnée à l'existence d'un accord conclu à cette fin entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord,  
en conséquence les parties signataires conviennent de ce qui suit :

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

*Désignation de l'organisme collecteur paritaire habilité à recevoir les contributions  
au titre de la formation continue de la branche*

Les partenaires sociaux désignent l'organisme paritaire collecteur agréé interbranches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés dénommé « OPCA-LIM », en cours d'agrément conformément aux articles L. 6332-1 et suivants du code du travail, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

**Article 2**

*Champ d'intervention géographique et professionnel de l'organisme collecteur*

Le champ d'intervention géographique de l'organisme collecteur s'entend des départements métropolitains et des DOM.

Le champ d'intervention professionnel de l'organisme collecteur interbranche s'entend, pour ce qui concerne la convention collective nationale de la confiserie-chocolaterie-biscuiterie détaillants

et détaillants-fabricants du 1<sup>er</sup> janvier 1984, des entreprises relevant du champ d'application (modifié en dernier lieu par avenant n° 13 du 18 juin 2008) défini à l'article 1<sup>er</sup> des clauses générales.

### **Article 3**

#### *Cadre juridique*

En conséquence du présent accord, les partenaires sociaux sont amenés à réviser les clauses, avenants et accords de la convention collective qui se réfèrent à un organisme collecteur paritaire autre que celui désigné à l'article 1<sup>er</sup>.

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions des accords suivants : convention du 1<sup>er</sup> octobre 1987 portant création du fonds d'assurance formation des salariés des entreprises artisanales des secteurs de la pâtisserie, de la glacerie et de la confiserie chocolaterie biscuiterie détaillants et détaillants fabricants.

Les niveaux de contributions des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective restent ceux prévus dans les accords de la branche tels qu'ils existaient à la date de signature du présent accord.

Le présent accord a un caractère impératif.

### **Article 4**

#### *Durée. – Date d'effet*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter de sa date de signature.

### **Article 5**

#### *Dépôt*

Le présent accord national est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent accord est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'homme de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 20 juillet 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

Confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la chocolaterie, confiserie, biscuiterie.

#### **Syndicats de salariés :**

FGTA CGT-FO ;  
CSFV CFTC ;  
FNAA CFE-CGC ;  
FS CFDT ;  
FNAF CGT.

Brochure n° 3351

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2691. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ HORS CONTRAT**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 9 MAI 2011  
DE LA FNEP À LA CONVENTION

NOR : ASET1151245M  
IDCC : 2691

Paris, le 9 mai 2011.

*La fédération nationale de l'enseignement privé (FNEP), 24, rue d'Aumale, 75009 Paris, au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Madame, Monsieur,

J'ai l'honneur de vous informer que la FNEP, syndicat professionnel représentant l'enseignement privé hors contrat, et qui a pour objet de négocier et de signer tous accords ou conventions réglant la profession en application de l'article L. 2231-1 du code du travail, a inscrit en l'article 8.1 de ses statuts adoptés en assemblée générale constitutive du 4 décembre 2010 :

- l'adhésion de la FNEP au nom de ses membres à la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (IDCC : 2691) ;
- et avec application immédiate.

Aussi, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous notifions par la présente cette adhésion en rappelant que la FNEP est l'émanation des deux fédérations « historiques » FEP et FNEPL, négociatrices et signataires de la convention collective du 27 novembre 2007 étendue par arrêté du 21 août 2008 (*Journal officiel* du 27 août 2008).

Je vous joins l'extrait des statuts créant la FNEP et la copie de l'immatriculation par la mairie de Paris.

Je me tiens naturellement à votre disposition pour tout complément d'information.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération respectueuse.

*Le président.*

Brochure n° 3010

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

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 9 MARS 2011  
DE LA FFATA À LA CONVENTION

NOR : ASET1151244M  
IDCC : 1978

---

Saint-Gervais d'Auvergne, le 9 mars 2011.

*La fédération française des artisans du toilettage animalier (FFATA), place de la Terrasse,  
63390 Saint-Gervais d'Auvergne, au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, direction  
générale du travail, 39-45, quai André-Citroën, 75015 Paris.*

Monsieur le directeur général,

Nous vous informons de l'adhésion de notre organisation professionnelle à la convention collective fleuristes, vente et services des animaux familiers.

En application des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, cette adhésion a été portée à la connaissance de l'ensemble des organisations signataires de la convention collective admises à siéger dans les instances paritaires. Les copies de ces courriers et des récépissés de dépôt des lettres en recommandé avec avis de réceptions sont jointes à la présente.

Nous vous prions de croire, Monsieur le directeur général, en l'expression de nos salutations les meilleures.

*Le président.*

Brochure n° 3010

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

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 16 MARS 2011  
DE PRESTANIMALIA À LA CONVENTION

NOR : ASET1151246M  
IDCC : 1978

Paris, le 16 mars 2011.

*La chambre nationale des prestataires animaliers, 24, rue du Château-des-Rentiers, 75013 Paris,  
au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, direction générale du travail, 39-45, quai  
André-Citroën, 75015 Paris.*

Monsieur le directeur général,

Nous vous informons de l'adhésion de notre organisation professionnelle à la convention collective fleuristes, vente et services des animaux familiers.

En application des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, cette adhésion a été portée à la connaissance de l'ensemble des organisations signataires de la convention collective admises à siéger dans les instances paritaires. Les copies de ces courriers et des récépissés de dépôt des lettres en recommandé avec accusé de réceptions sont jointes à la présente.

Nous vous prions de croire, Monsieur le directeur général, en l'expression de nos salutations les meilleures.

*La présidente.*

Brochure n° 3249

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1516. – ORGANISMES DE FORMATION**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 17 JANVIER 2011  
DU SNPF CGT À LA CONVENTION

NOR : ASET1151269M  
IDCC : 1516

Paris, le 17 janvier 2011.

*Le syndicat national des personnels de la formation CGT (SNPF CGT), 24, rue de Paris,  
93100 Montreuil, à la direction des relations du travail, 39-43, quai André-Citroën,  
75902 Paris Cedex 15.*

Madame, Monsieur,

En application de l'article L. 2261-3, nous vous notifions que le syndicat national des personnels de la formation (SNPF), organisation syndicale représentative de salariés dans le champ d'application de la convention, adhère à la convention collective nationale des organismes de formation, IDCC 1516, ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants. Le numéro d'enregistrement de notre syndicat est : 93B 048 2010/183.

Nous vous remercions d'en prendre note.

Notre adhésion sera notifiée aux signataires de la convention.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

*Le secrétaire général.*

Brochure n° 3014

**Convention collective nationale**

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

---

AVENANT N° 32 DU 29 JUIN 2011

RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE D'INTERPRÉTATION,  
DE CONCILIATION ET DE VALIDATION

NOR : ASET1151253M  
IDCC : 2336

Entre :

Le SNEFOS ;

Le SYNEAS,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La FSS CFTC ;

La FFASS CFE-CGC ;

La FSS CFDT ;

L'UNS CGT FJT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Objet*

Le présent avenant annule et remplace l'article 2.2 intitulé « Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation ». Il annule et remplace le règlement intérieur de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation.

Le nouvel article 2.2 est ainsi rédigé :

« Article 2.2

*Commission paritaire nationale d'interprétation, de conciliation  
et de validation des accords conclus avec les élus du personnel*

2.2.1. Composition

La commission paritaire nationale d'interprétation, de conciliation et de validation est composée de :

- deux représentants par organisation syndicale de salariés signataires de la convention collective nationale ;

– un nombre équivalent de représentants des groupements syndicaux d'employeurs.

Elle sera présidée alternativement, tous les 2 ans, par un représentant des employeurs ou des salariés. Le secrétariat de la commission sera effectué par les syndicats employeurs.

Cette commission élaborera un règlement intérieur afin de fixer les règles d'organisation et de fonctionnement.

#### 2.2.2. Missions

La commission a pour missions :

- de donner toute interprétation motivée des textes de la convention collective nationale, de ses annexes et de ses avenants ;
- de concilier tout conflit collectif (au sens de l'article L. 2261-22 du code du travail) survenu au sein d'un organisme appartenant au champ d'application de la présente convention ;
- de vérifier la conformité des accords signés entre l'employeur, ou son représentant et les élus du personnel, conformément à la loi, avec les dispositions conventionnelles, réglementaires et la loi en vigueur.

#### 2.2.3. Assistance technique

Pour toutes les questions intéressant l'application de la convention collective, les représentants employeurs et salariés peuvent se faire, assister, à titre consultatif, d'un conseiller technique.

#### 2.2.4. Avis d'interprétation et de conciliation

##### a) Saisine de la commission

Les conflits et interprétations soulevées par l'une des parties sont présentés par un des partenaires sociaux de la branche et sont signifiés par lettre motivée au président en exercice. Celui-ci se charge de convoquer la commission qui se réunit dans un délai maximum de 2 mois suivant la réception de la lettre.

Chaque demande doit être accompagnée d'un rapport écrit circonstancié pour étude préalable de la ou des questions soumises.

Les conciliations individuelles pourront être acceptées selon les modalités définies par le règlement intérieur.

##### b) Délibération

La commission paritaire ne pourra délibérer que si la moitié au moins des organisations syndicales de salariés signataires est présente.

##### c) Notification

Les décisions de la commission paritaire sont immédiatement exécutoires, après notification de la décision aux parties dans un délai de 15 jours à compter de la date de la réunion.

La décision est notifiée par courrier recommandé avec accusé de réception à l'organisation syndicale qui a saisi le président de la commission. L'ensemble des partenaires sociaux de la branche est informé par courriel.

#### 2.2.5. Validation des accords conclus avec les élus du personnel

##### a) Saisine de la commission

Dans son rôle de validation, la commission paritaire doit examiner la conformité des accords signés conformément à la loi entre l'employeur, ou son représentant, et les élus du personnel. La commission n'exerce pas de contrôle d'opportunité de ces accords.

La commission se réunit, sur convocation du président, dans les 2 mois maximum suivant la réception du dossier complet.



A cet effet, la partie signataire la plus diligente envoie au secrétariat de cette commission, en lettre recommandée avec accusé de réception, un exemplaire de l'accord dont elle demande validation. S'il s'agit d'un avenant à un accord, l'accord initial doit être joint.

A cette demande, il doit être joint une fiche signalétique, complétée et signée par l'employeur et les représentants élus du personnel figurant en annexe.

Si le dossier est incomplet, dès réception, le secrétariat de la commission demande, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'auteur de la saisine de le compléter.

Tout dossier incomplet, à la date de la réunion de la commission devant procéder à son examen, fera l'objet d'une décision de rejet pour irrecevabilité.

Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse au plus tard 15 jours avant la réunion à chaque organisation syndicale membre de la commission, une copie de l'ensemble du dossier.

#### *b) Délibération*

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

L'accord ne sera considéré comme validé que s'il recueille l'accord de la majorité des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau de la branche et l'accord de la majorité des organisations d'employeurs signataires de la convention.

Faute de validation juridique, l'accord sera réputé non écrit.

La commission a 4 mois, après réception du dossier complet par les partenaires sociaux, pour donner son avis. A défaut de réponse, l'accord est réputé avoir été validé.

#### *c) Notification*

La décision prise par la commission est portée à la connaissance des parties signataires qui ont saisi la commission, par lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai de 15 jours à compter de la date de la réunion. »

### **Article 2**

#### *Accord d'entreprise*

Aucun accord d'entreprise ne peut modifier le présent avenant par des dispositions qui seraient moins favorables aux salariés.

### **Article 3**

#### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant prendra effet à la date de signature.

### **Article 4**

#### *Révision. – Dénonciation*

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

### **Article 5**

#### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 29 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### **Grille signalétique à remplir et à retourner au secrétariat de la commission paritaire d'interprétation, de conciliation et de validation**

Identification de l'entreprise (éventuellement de l'établissement)		
Effectif de l'entreprise en équivalent temps plein (ETP) au cours des 12 derniers mois (art. L. 1111-2 du code du travail) précédant l'information des syndicats de la volonté de négocier un accord.		
L'entreprise comporte-t-elle des délégués syndicaux ou des délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux ?	Oui	Non
Les membres élus titulaires du comité d'entreprise (ou de la délégation unique du personnel) ou, à défaut, les délégués du personnel titulaires, signataires de l'accord ont-ils recueilli la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles ? (fournir copies du procès-verbal des élections et document CERFA)	Oui	Non
Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, avez-vous pris soin, avant d'entamer la négociation avec les représentants du personnel, d'informer les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de notre branche professionnelle de votre décision d'engager ces négociations ? (fournir copie d'un courrier)	Oui	Non
L'accord comporte-t-il un article stipulant qu'il ne sera applicable qu'après avis favorable de la commission paritaire nationale de branche ?	Oui	Non
Date de signature de l'accord		
Objet de l'accord		
S'agit-il d'un avenant à un accord initial ? Si oui, joindre l'accord initial	Oui	Non
Signature de l'employeur :	Signatures des élus du personnel :	

Brochure n° 3347

**Convention collective régionale**  
**IDCC : 2658. – GUIDES ET ACCOMPAGNATEURS**  
**EN MILIEU AMAZONIEN**

---

**AVENANT N° 2 DU 21 JUIN 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES, À LA VALEUR DU POINT ET AUX CLASSIFICATIONS**  
NOR : ASET1151273M  
IDCC : 2658

**PRÉAMBULE**

Par accord en date du 14 décembre 2010, il a été institué les certificats de qualification professionnelle de guide d'expédition de guide accompagnateur, de guide animateur.

Le présent avenant n° 2 vient consacrer l'adaptation afférente des grilles des classifications et des salaires qui font l'objet des articles 13.1, 13.2 et 13.3 de la convention collective régionale.

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

*Modifications à l'article 13.1 « Classifications et coefficients »*

L'appellation animateur est remplacée par l'appellation guide animateur. L'appellation accompagnateur est remplacée par l'appellation guide accompagnateur. L'appellation guide est remplacée par l'appellation guide d'expédition.

Les niveaux, positions et coefficients restent inchangés.

Les contenus des postes et fonctions des guides animateurs, guides accompagnateurs et guides d'expédition sont modifiés comme suit.

*(Voir tableau pages suivantes.)*

NIVEAU, position	CONTENU de l'activité	AUTONOMIE et initiative	TECHNICITÉ	FORMATION, adaptation et expérience
<b>Guide animateur</b> Niveau I P1 : sans CQP Niveau I P2 : avec CQP	Anime des groupes de découverte et d'initiation au milieu guyanais, sur une journée, sans nuitée extérieure, sur des parcours connus et reconnus.	Sous instructions et modes opératoires détaillés. Soumis à contrôle ponctuel. Initiative limitée à la transposition adéquate d'une situation à une autre, et en fonction de solutions identifiées et validées.	Comprendre les instructions orales et écrites concernant son activité. Identifier les conséquences d'un aléa sur les conditions d'exercice de l'activité. Apprécier un risque de danger et donner immédiatement l'alerte au responsable.  Maîtriser les signalétiques en usage dans le milieu à découvrir. Remplir des formulaires, des fiches d'activité prédéfinies, dans un français phonétique compréhensible (pas de syntaxe, ni d'orthographe correcte...) Participer à la création et à la mise à jour des supports nécessaires à l'activité. Connaître et appliquer les normes environnementales, les règles de sécurité, les instructions et consignes d'exécution du métier. Utiliser le téléphone portable et les matériels nécessaires à l'activité. Effectuer des opérations simples de calcul (addition-soustraction...) Renseigner et tenir à jour le livret des dépenses et des recettes en transcrivant les chiffres contenus dans les bordereaux collectés. Gérer un mini budget.	Mettre en œuvre un raisonnement par analogie. Reformuler et ordonner ses expériences empiriques du milieu naturel, ses savoirs usuels à propos de la faune, de la flore, de l'artisanat et des coutumes locales, de manière à pouvoir les transmettre de façon explicite.  Expliquer de manière claire et compréhensible pour le groupe, le programme d'activité et les conditions de déroulement. Maintenir un climat de communication avec le groupe. Expliquer ses façons de faire, dans un français oral compréhensible, en s'appuyant à bon escient sur la connaissance du milieu naturel et des pratiques utilisées par les populations locales. Etablir une relation avec la population locale. Rendre compte de son activité au moyen d'un support préétabli

NIVEAU, position	CONTENU de l'activité	AUTONOMIE et initiative	TECHNICITÉ	FORMATION, adaptation et expérience
<b>Guide accompagnateur</b> Niveau II P1 : sans CQP Niveau III P2 : avec CQP	Accompagne des groupes de touristes ou de randonneurs sur une ou deux journées avec une nuitée extérieure sur des parcours connus et reconnus, en milieu naturel guyanais. Gère l'intendance de l'activité et du groupe. En cas de besoin, veille au bon déroulement de l'activité des animateurs associés à la réalisation de l'offre.	Sous directives écrites et orales et contrôle de bonne fin. Autonomie dans la préparation et réalisation de l'activité. Responsable de la bonne réalisation de l'activité, de l'entretien du matériel ainsi que des espaces de regroupement, de l'équipe d'animateurs. Rend compte à la hiérarchie.	Mettre en pratique les directives et procédures en matière d'activité. Maîtriser et appliquer la réglementation en matière de travail, de sécurité et d'environnement. Mobiliser les connaissances acquises en géographie, économie, histoire sociale et politique, ethnologie, flore, faune, etc. ; discerner les informations pertinentes afin de les transmettre au groupe. Communiquer dans un langage professionnel clair et structuré, en s'adaptant aux types de publics et de situations : accueil, transmission d'informations et de connaissances, négociation commerciale. Anticiper les situations, prévoir les moyens nécessaires, prévenir les risques. Participer aux discussions et aux travaux préparatoires de création d'un produit touristique. Préparer par écrit une offre de produit touristique dans toutes ses composantes, à partir d'un modèle préexistant, ou à défaut, avec méthode.	Mettre en œuvre un raisonnement inductif et déductif. Organiser son activité, la réalisation du produit touristique en se servant de supports écrits, informatiques, images... Expliquer l'activité, en la situant dans le contexte de valorisation du milieu, de la région, présenter le programme de réalisation du produit touristique, les points clés de découverte, les contraintes. Formaliser les enseignements tirés de l'expérience professionnelle. Maintenir la cohésion du groupe de clients, gérer les difficultés relationnelles et conflits éventuels. Si tuteur, établir et développer une relation de confiance favorable à l'écoute, à la transmission des savoir-faire et favoriser l'analyse des pratiques. Construire un réseau de professionnels avec des partenaires différenciés, avec les populations locales dans le respect leurs us et coutumes.

NIVEAU, position	CONTENU de l'activité	AUTONOMIE et initiative	TECHNICITÉ	FORMATION, adaptation et expérience
			<p>Rédiger et/ou renseigner tout type de document ayant trait aux activités.</p> <p>Rechercher des informations dans des sources documentaires spécialisées et les mobiliser à bon escient.</p> <p>Utiliser couramment tous les équipements de communication : portable, téléphone satellitaire, GPS, radio, ordinateur, boussole, etc.</p> <p>Participer à l'élaboration de tout support nécessaire à la réalisation des activités.</p> <p>Calculer des coûts, établir un budget d'activité, effectuer une étude de coût de produit.</p> <p>Apprécier la condition physique du groupe de clients et ajuster en fonction des modes de réalisation de l'activité.</p> <p>Maîtriser toutes les techniques de préparation, installation, entretien et maintenance des matériels et locaux nécessaires aux activités.</p> <p>Maîtriser les opérations de sauvetage, alerte des secours, préparation de l'évacuation.</p> <p>Renseigner un dossier de financement.</p> <p>Etablir un budget et le gérer.</p> <p>Evaluer le résultat économique de son produit.</p>	<p>Rendre compte en l'analysant, de son activité à la hiérarchie et participer dans un esprit positif à l'amélioration du produit et de l'activité de l'entreprise.</p> <p>Evaluer son activité.</p>

NIVEAU, position	CONTENU de l'activité	AUTONOMIE et initiative	TECHNICITÉ	FORMATION, adaptation et expérience
<b>Guide d'expédition</b> Avec CQP dans tous les cas Niveau III P1 : sans délégation de gestion d'une entité économique complète Niveau IV P2 : avec délégation de gestion d'une entité économique complète	<p>Dans une perspective de valorisation et préservation du territoire, conçoit, vend, assure la réalisation et le suivi de produits spécifiques de tourisme en milieu guyanais, répondant à la demande de la clientèle et permettant le développement de l'entreprise.</p> <p>Accompagne des groupes sur une journée ou plus, avec une ou plusieurs nuitées extérieures, sur ou hors parcours connus et reconnus.</p> <p>Assure la gestion, la logistique et l'entretien des expéditions/randonnées.</p> <p>Gère éventuellement une équipe de salariés, assume le tutorat des apprentis et de tout nouveau embauché de tout niveau.</p>	<p>Larges autonomie et initiative.</p> <p>Responsable de la bonne exécution des activités.</p> <p>Garantit la sécurité des personnes.</p> <p>Rend compte à la direction de l'entreprise.</p>	<p>Elaborer un produit touristique, l'exposer, l'argumenter.</p> <p>Formuler des directives et des instructions détaillées.</p> <p>Maîtriser et appliquer la réglementation en matière de travail, de sécurité et d'environnement.</p> <p>Utiliser couramment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– les équipements de communication : portable, téléphone satellitaire, radio ;</li> <li>– les moyens traditionnels et techniques de repérage : boussole, GPS ;</li> <li>– les moyens de déplacement et de progression habituels en milieu amazonien ;</li> <li>– les matériels de base utilisés dans les expéditions ;</li> <li>– l'outil informatique.</li> </ul> <p>Réaliser des outils d'information et de communication sur les différents registres de l'activité, adaptés au public visé.</p> <p>Etablir un budget d'expédition, participer à l'élaboration du budget de la structure.</p> <p>Tenir une comptabilité mensuelle et annuelle.</p> <p>Constituer une base de données et un fond de ressources documentaires spécialisées.</p>	<p>Mettre en œuvre un raisonnement complexe, formuler des hypothèses, identifier les points clés, élucider les contraintes et leurs conséquences.</p> <p>Anticiper les situations probables, prévoir les moyens nécessaires, prévenir les risques de danger, élaborer des solutions valides.</p> <p>Mettre en pratique méthodes et procédures en matière d'activité.</p> <p>Mobiliser les connaissances acquises en géographie, économie, histoire sociale et politique, ethnologie, flore, faune etc. ; discerner les informations pertinentes afin de les transmettre à son équipe, aux personnes tutorées, aux clients.</p> <p>Formaliser de manière systématique les projets professionnels et les enseignements tirés de l'expérience professionnelle.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– mettre en œuvre une fonction de veille au sujet des informations de tout type concernant l'activité (territoire, législation, réglementations...) et la formation continue.</li> <li>– communiquer, oralement et par écrit en français avec tout type d'interlocuteurs institutionnels, commerciaux, clients, en</li> </ul>

NIVEAU, position	CONTENU de l'activité	AUTONOMIE et initiative	TECHNICITÉ	FORMATION, adaptation et expérience
			<p>Rédiger tout type de document utile à la conduite et à la présentation de l'activité : courriers, fiches, comptes rendus, description de produits touristique, courts exposés.</p> <p>Réaliser des outils (fiches, cahiers de bord..) utiles au déroulement, au suivi et à l'évaluation des activités.</p> <p>Effectuer des états de lieux de locaux, sites, installations, parcours reconnus.</p> <p>Effectuer les contrôles sécurité des équipements et matériels.</p> <p>Contribuer au maintien de l'hygiène dans le groupe en expédition.</p> <p>Savoir organiser un sauvetage d'urgence.</p> <p>Gérer les fichiers clients et fournisseurs.</p> <p>Manager les études de marché pour le compte de l'entreprise.</p>	<p>utilisant un langage professionnel, précis techniquement, et adapté à l'interlocuteur ; savoir communiquer oralement en anglais et/ou en une autre langue étrangère.</p> <p>Présenter sa structure d'appartenance, ses activités, ses points forts par rapport à la concurrence, tout en la situant dans un contexte de valorisation du milieu, de la région.</p> <p>Pratiquer et faire partager les modes de vie et de survie en milieu amazonien.</p> <p>Construire une dynamique d'équipe, maintenir la cohésion du groupe de clients, gérer les difficultés relationnelles et conflits éventuels.</p> <p>Représenter son entreprise.</p> <p>Construire et développer un réseau de professionnels avec des partenaires publics et privés, avec les populations locales dans le respect de leurs us et coutumes.</p> <p>Savoir évaluer les compétences des sous-traitants (piroguiers, cuisiniers, etc.) et la qualité du service proposé.</p>



NIVEAU, position	CONTENU de l'activité	AUTONOMIE et initiative	TECHNICITÉ	FORMATION, adaptation et expérience
				<p>Rendre compte, en l'analysant, de son activité à la hiérarchie et participer à l'amélioration de l'activité de l'entreprise.</p> <p>Garantir l'entretien et la maintenance des équipements, des locaux, des layons...</p> <p>Evaluer son activité, celle de son équipe, celle de ses apprentis et stagiaires.</p>

## Article 2

*Fixation de la valeur du point  
(art. 13.2 de la convention collective régionale)*

La valeur du point est fixée à 12,80 €, avec application au 1<sup>er</sup> juillet 2011.

## Article 3

*Grille des salaires bruts mensuels de base au 1<sup>er</sup> juillet 2011  
(art. 13.3 de la convention collective régionale)*

*(En euros.)*

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL brut de base
I	Agent d'accueil	110	1 408
	Agent administratif	110	1 408
	Agent des moyens généraux	110	1 408
	Guide animateur		
	- position 1	120	1 536
	- position 2	135	1 728
II	Guide accompagnateur		
	- position 1	155	1 984
	Cuisinier	155	1 984
III	Guide accompagnateur		
	- position 2	175	2 240
	Guide d'expédition		
IV	- position 1	205	2 624
	Guide d'expédition		
	- position 2	240	3 072

Fait à Cayenne, le 21 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

CGPME Guyane ;

CGC ;

MEDEF Guyane.

**Syndicats de salariés :**

UNSA ;

CFTC ;

CGT-FO.

Brochure n° 3292

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1979. – HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 10 FÉVRIER 2011  
DU SNRTC À LA CONVENTION

NOR : ASET1151270M  
IDCC : 1979

Paris, le 10 février 2011.

*Le syndicat national de la restauration thématique et commerciale, 9, rue de la Trémoille,  
75008 Paris, au directeur général du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris  
Cedex 15.*

Monsieur le directeur général,

En application de l'article L. 2261-3 du code du travail, le syndicat national de la restauration thématique et commerciale a l'honneur de vous informer par la présente de son adhésion à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, étendue par arrêté du 3 décembre 1997 (n° 3292) ainsi qu'à l'accord collectif relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé dans la branche des hôtels, cafés, restaurants du 6 octobre 2010.

Cette adhésion prend effet à compter de ce jour.

Vous remerciant par avance de bien vouloir nous en délivrer un récépissé, nous vous prions de croire, Monsieur le directeur général, à l'assurance de notre haute considération.

*Le président.*

Brochure n° 3136

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1480. – JOURNALISTES**

ACCORD DU 1<sup>ER</sup> JUIN 2011  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2011

NOR : ASET1151250M  
IDCC : 1480

Entre :

La FNPS,

D'une part, et

La CFTC ;

La CFDT ;

Le SNJ ;

La CGT,

D'autre part,

après concertation entre la FNPS et les organisations syndicales représentatives des journalistes professionnels, il a été convenu ce qui suit.

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011, les minima garantis prévus par la convention collective du 27 octobre 1987 des journalistes professionnels sont revalorisés de 1,6 % fixés suivant le tableau figurant en annexe.

Les parties conviennent de se revoir à compter du mois de septembre afin d'examiner les conditions d'application du présent accord au vu de l'évolution de la situation économique des entreprises et des indices officiels.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juin 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### **Minima garantis mensuels des journalistes de la presse d'information spécialisée au 1<sup>er</sup> juillet 2011 (art. 22 de la convention collective des journalistes)**

Base temps plein : 151,67 heures.

*(En euros.)*

QUALIFICATION	NIVEAU	SALAIRE MINIMAL conventionnel
Directeur des rédactions	185	2 459
Rédacteur en chef	185	2 459
Rédacteur en chef adjoint	160	2 142
Chef de service rédactionnel	140	1 882
Secrétaire général de la rédaction	140	1 882
Premier secrétaire de rédaction	133	1 797
Premier rédacteur graphiste	133	1 797
Chef de rubrique	133	1 797
Secrétaire de rédaction unique	133	1 797
Reporter-Photographe	110	1 504
Reporter-dessinateur	110	1 504
Reporter	110	1 504
Secrétaire de rédaction	110	1 504
Rédacteur-rewriter	110	1 504
Rédacteur réviseur	110	1 504
Rédacteur graphiste	110	1 504
Rédacteur unique	105	1 458
Rédacteur spécialisé	105	1 458
Rédacteur	100	1 442
Stagiaire 2 <sup>e</sup> année	95	1 428
Stagiaire 1 <sup>re</sup> année	90	1 398

Prime d'appareil photographique (protocole d'accord du 4 juillet 1979) : 52 €.

Elle n'est due que si le journaliste utilise son appareil personnel à la demande de l'employeur.

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 898. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,**  
**ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**  
**(Allier)**  
**(21 juillet 1976)**

(Etendue par arrêté du 17 octobre 1978,  
*Journal officiel* du 17 novembre 1978)

---

**ADHÉSION PAR LETTRE DU 13 MARS 2011**  
**DE LA CFTC À LA CONVENTION**

NOR : ASET1151276M  
IDCC : 898

Clermont-Ferrand, le 13 mars 2011.

*L'union départementale CFTC de l'Allier, 18, rue Beauparlant, 03200 Vichy, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

La CFTC représentée par Monsieur ..... mandaté CFTC, déclare adhérer, conformément aux dispositions de articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires du département de l'Allier, signée le 21 juillet 1976 et étendue par arrêté du 17 octobre 1978.

*L'union départementale CFTC de l'Allier.*

**Convention collective**

IDCC : 965. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES  
(Var)**

**(17 mars 1978)**

*(Bulletin officiel n° 1987-7 bis)*

(Etendue par arrêté du 29 janvier 1988,  
*Journal officiel* du 10 février 1988)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 15 JUIN 2011  
DE LA CFDT À LA CONVENTION

NOR : ASET1151243M  
IDCC : 965

Toulon, le 15 juin 2011.

*Le syndicat CFDT de la métallurgie du Var, Bourse du travail, 13, avenue Amiral-Collet, 83000 Toulon, au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Madame, Monsieur,

Je vous prie de bien vouloir noter notre souhait d'adhérer à la convention collective territoriale du Var.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations les meilleures.

*La secrétaire générale.*

Brochure n° 3304

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2190. – MISSIONS LOCALES ET PAIO**

AVENANT N° 42 DU 29 JUIN 2011  
RELATIF AU FINANCEMENT DU PARITARISME  
NOR : ASET1151271M  
IDCC : 2190

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

*Modification de l'article 9.6 de la convention collective nationale*

L'article 9.6 de la convention collective nationale est modifié ainsi :

« Article 9.6

*Financement*

Le financement du fonctionnement du paritarisme et du dialogue social dans la branche professionnelle est assuré par une contribution de 0,3 % des rémunérations versées pendant l'année en cours. »

Ancienne version :

« Article 9.6

*Financement*

*(modifié par avenant n° 1 du 26 juin 2001)*

Le financement du fonctionnement des commissions paritaires est assuré par une contribution de 0,2 % des rémunérations versées pendant l'année en cours. »

**Article 2**

*Extension*

Les parties signataires de cet avenant s'engagent à en demander l'extension.

**Article 3**

*Date d'effet*

Le présent avenant prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Fait à Paris, le 29 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UNML.



**Syndicats de salariés :**

SYNAMI CFDT ;

FNPOS CGT ;

PSE CFTC ;

FFASS CFE-CGC ;

FNAS CGT-FO.

Brochure n° 3290

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1874. – PRESSE D'INFORMATION SPÉCIALISÉE**  
**(Cadres, techniciens et agents de maîtrise)**

---

ACCORD DU 1<sup>ER</sup> JUIN 2011  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2011  
NOR : ASET1151249M  
IDCC : 1874

Après concertation entre la FNPS et les organisations syndicales représentatives des cadres et assimilés, il a été convenu ce qui suit :

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011, les minima garantis prévus par la convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 1995 sont revalorisés de 1,6 % fixés suivant le tableau figurant en annexe.

Les parties conviennent de se revoir à compter du mois de septembre afin d'examiner les conditions d'application du présent accord au vu de l'évolution de la situation économique des entreprises et des indices officiels.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FNPS.

**Syndicats de salariés :**

CFTC ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CGT.

## ANNEXE

### Minima garantis mensuels temps plein (151,67 heures) au 1<sup>er</sup> juillet 2011

*Cadres et assimilés*

*(En euros.)*

GROUPE	NIVEAU	ANCIENNETÉ							
		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8
		0 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 9 ans	9 à 12 ans	12 à 15 ans	15 à 18 ans	18 à 20 ans	Plus de 20 ans
II	N14	3 031	3 212	3 302	3 391	3 484	3 574	3 666	3 756
	N13	2 732	2 842	2 914	2 987	3 060	3 131	3 205	3 279
	N12	2 606	2 715	2 787	2 859	2 933	3 005	3 077	3 150
	N11	2 478	2 588	2 660	2 732	2 806	2 877	2 950	3 025
	N10	2 349	2 460	2 532	2 605	2 678	2 749	2 822	2 895
I	N9	2 066	2 156	2 201	2 256	2 309	2 362	2 418	2 473
	N8	1 978	2 066	2 119	2 175	2 219	2 274	2 327	2 383
	N7	1 888	1 978	2 030	2 084	2 138	2 183	2 236	2 291
	N6	1 800	1 888	1 931	1 997	2 047	2 101	2 156	2 201
Assimilés	N5	1 740	1 813	1 854	1 899	1 945	1 990	2 033	2 078
	N4	1 740	1 813	1 854	1 899	1 945	1 990	2 033	2 078
	N3	1 686	1 759	1 803	1 845	1 891	1 936	1 982	2 024
	N2	1 686	1 759	1 803	1 845	1 891	1 936	1 982	2 024
	N1	1 634	1 686	1 730	1 777	1 822	1 862	1 908	1 954

*(En euros.)*

EXPÉRIENCE professionnelle	DE 0 À 12 MOIS	DE 14 À 24 MOIS
Cadre débutant	1 634	1 704
Technicien débutant	1 540	1 613

Brochure n° 3289

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1871. – PRESSE D'INFORMATION SPÉCIALISÉE**  
**(Employés)**

---

ACCORD DU 1<sup>ER</sup> JUIN 2011  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2011  
NOR : ASET1151248M  
IDCC : 1871

Après concertation entre la FNPS et les organisations syndicales représentatives des employés, il a été convenu ce qui suit :

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011, les minima garantis prévus par la convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 1995 sont revalorisés de 1,6 % fixés suivant le tableau figurant en annexe.

Les parties conviennent de se revoir à compter du mois de septembre afin d'examiner les conditions d'application du présent accord au vu de l'évolution de la situation économique des entreprises et des indices officiels.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FNPS.

**Syndicats de salariés :**

CFTC ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CGT.

## ANNEXE

### Minima garantis mensuels temps plein (151,67 heures) au 1<sup>er</sup> juillet 2011

*Employés*

*(En euros.)*

NIVEAU	ANCIENNETÉ							
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8
	0 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 9 ans	9 à 12 ans	12 à 15 ans	15 à 18 ans	18 à 20 ans	Plus de 20 ans
N15	1 698	1 742	1 789	1 833	1 878	1 922	1 968	1 999
N14	1 655	1 699	1 742	1 787	1 830	1 874	1 917	1 946
N13	1 613	1 654	1 697	1 738	1 782	1 824	1 866	1 894
N12	1 570	1 610	1 651	1 692	1 732	1 775	1 815	1 842
N11	1 526	1 567	1 605	1 645	1 685	1 723	1 765	1 791
N10	1 483	1 521	1 561	1 598	1 637	1 674	1 712	1 738
N9	1 455	1 489	1 526	1 565	1 600	1 638	1 674	1 699
N8	1 419	1 449	1 481	1 516	1 552	1 588	1 624	1 647
N7	1 408	1 412	1 441	1 469	1 504	1 537	1 573	1 595
N6	1 403	1 408	1 410	1 438	1 465	1 498	1 530	1 552
N5	1 401	1 403	1 405	1 432	1 458	1 486	1 517	1 538
N4	1 399	1 401	1 403	1 412	1 438	1 463	1 489	1 510
N3	1 397	1 399	1 401	1 406	1 415	1 439	1 463	1 480
N2	1 395	1 397	1 399	1 401	1 408	1 415	1 439	1 454
N1	1 393	1 395	1 397	1 399	1 401	1 407	1 414	1 428

Brochure n° 3196

**Convention collective nationale**

IDCC : 1351. – **ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ**

AVENANT DU 6 JUILLET 2011

À L'ACCORD DU 8 MARS 1995 RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCA

NOR : ASET1151256M  
IDCC : 1351

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Objet*

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 1<sup>er</sup> de l'accord paritaire du 8 mars 1995. Les signataires désignent OPCALIA en qualité d'organisme collecteur paritaire pour la branche de la prévention sécurité, sous la condition suspensive de son agrément par l'Etat.

**Article 2**

*Prise d'effet*

Cette désignation prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2012, pour une durée indéterminée.

**Article 3**

*Durée de l'accord, révision et dénonciation*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail, il peut être révisé, en tout ou partie, sur demande d'une ou plusieurs organisations signataires, ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail. Toute demande de révision devra être notifiée à chacune des parties par lettre recommandée avec avis de réception et indiquer les dispositions à réviser ainsi que le texte proposé pour la modification.

Conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail, toute organisation syndicale signataire du présent avenant a la faculté de le dénoncer, en tout ou partie, à tout moment, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois, en informant les autres signataires de cette dénonciation ainsi qu'en procédant aux formalités de dépôt en vigueur. Dans ce cas, l'avenant

continuera de s'appliquer pendant une période d'une année courant à compter de la fin du préavis de dénonciation, période qui pourra être mise à profit pour négocier un accord de substitution ou, si la dénonciation émane d'une partie des organisations signataires, en réviser les modalités de mise en œuvre comme indiqué aux alinéas précédents du présent article.

#### **Article 4**

##### *Dépôt et procédure d'extension*

Le présent avenant fera l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par l'article D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 6 juillet 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

##### **Organisations patronales :**

USP ;  
SNES ;  
SESA.

##### **Syndicats de salariés :**

SNEPS CFTC ;  
UNSA FMPS ;  
FS CFDT ;  
CGT commerce ;  
FEETS FO ;  
CFE-CGC.

Brochure n° 3165

Convention collective nationale  
IDCC : 1077. – **ENTREPRISES DU NÉGOCE  
ET DE L'INDUSTRIE DES PRODUITS DU SOL,  
ENGRAIS ET PRODUITS CONNEXES**

AVENANT N° 1 DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2011  
À L'ACCORD DU 4 MAI 2011 RELATIF À LA PRÉVOYANCE  
NOR : ASET1151247M  
IDCC : 1077

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux conviennent de modifier les dispositions de l'accord de branche du 4 mai 2011 relatif à un régime de prévoyance pour les non cadres afin de supprimer la condition d'âge prévue pour le conjoint pour le bénéfice de la garantie « double effet familial » du régime.

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

*Tableau des garanties*

Le tableau des garanties décès-invalidité permanente et totale-allocations obsèques prévu à l'article 3.1.1 est modifié comme suit, l'âge de 60 ans à la garantie double effet familial étant supprimée :

GARANTIES	MONTANT DE LA PRESTATION
<b>Capital décès toutes causes</b>	
Pour un salarié célibataire, veuf, divorcé	150 % du salaire annuel de référence
Pour un salarié marié ou concubin notoire, ou Pacs	200 % du salaire annuel de référence
Majoration par personne à charge	25 % du salaire annuel de référence
<b>Rente éducation versée aux enfants à charge du salarié au moment du décès</b>	
Jusqu'au 18 <sup>e</sup> anniversaire	6 % du plafond annuel de sécurité sociale (PASS)
Du 18 <sup>e</sup> au 26 <sup>e</sup> anniversaire en cas de poursuite d'études ou événements assimilés	8 % du plafond annuel de sécurité sociale (PASS)
Du 26 <sup>e</sup> au 28 <sup>e</sup> anniversaire en cas d'inscription au pôle emploi et sous conditions	8 % du plafond annuel de sécurité sociale (PASS)
Doublement de la rente pour les enfants orphelins de père et de mère	
Rente viagère pour les enfants reconnus invalides avant leur 26 <sup>e</sup> anniversaire	



GARANTIES	MONTANT DE LA PRESTATION
<b>Majoration décès accidentel</b> Accident de la vie privée ou accident du travail	+ 100 % du capital décès toutes causes
<b>Double effet familial</b> En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint	+ 100 % du capital décès toutes causes
<b>Invalidité permanente et totale</b>	100 % du capital décès toutes causes (versement par anticipation)
<b>Allocation obsèques</b> En cas de décès du salarié, de son conjoint ou d'un enfant à charge	100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (1) (PMSS)
(1) La prestation est limitée légalement aux frais réels en cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans.	

## Article 2

### *Garantie double effet familial*

Les dispositions de l'article 3.1.6 de l'accord de prévoyance du 4 mai 2011 sont modifiées comme suit :

« En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint et à la condition qu'il reste encore des enfants à charge tels que définis dans le présent accord, il est versé par parts égales à ces derniers un second capital équivalent au capital décès toutes causes prévu par l'article 3.1.2. Cette garantie est ouverte sous réserve que le présent accord soit toujours en vigueur à cette date. »

## Article 3

### *Date d'effet*

Le présent avenant entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

## Article 4

### *Durée et date d'effet*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## Article 5

### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juillet 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

FNA.

### **Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC.

Brochure n° 3285

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1922. – RADIODIFFUSION**  
**(Accord d'étape)**

---

**ACCORD DU 12 JUILLET 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2011**  
NOR : ASET1151251M  
IDCC : 1922

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en commission mixte paritaire de la radiodiffusion élargie aux syndicats de journalistes.

Il est applicable dans le champ de la convention collective de la radiodiffusion (n° 3285), tel qu'il a été défini en son article 1.1 (rédaction issue des accords du 5 décembre 2008 étendu par arrêté du 10 juillet 2009).

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent pour l'ensemble des personnels employés par les entreprises dans ce champ, conformément aux dispositions étendues des accords du 5 décembre 2008 qui fixent notamment les classifications, les types de services et les dispositions d'ancienneté.

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

*Rappel des valeurs de points en vigueur depuis décembre 2010*

Il est rappelé que l'accord du 10 juin 2010 a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension, par conséquent pour les salaires depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2010 :

- jusqu'à l'indice 120, une valeur de point A de 11,14 € ;
- pour chaque point supplémentaire à partir de 121, une valeur de point B de 9,68 €.

**Article 2**

*Négociation sur les salaires 2011*

Les partenaires sociaux de la radiodiffusion privée ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2011.

A l'issue de leurs négociations en commission mixte paritaire réunie le 25 mars et le 12 juillet 2011, ils ont convenu d'une augmentation des valeurs de points que le présent accord organise.

Le point A sera augmenté de 2,6 %, et le point B de 0,8 %.

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche.

Ainsi :

a) Jusqu'à l'indice 120, chaque point d'indice prendra une valeur de 11,43 € ; cette valeur étant désignée ci-après « valeur de point A ».

b) Chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra une valeur de 9,76 € cette valeur étant désignée ci-après « valeur de point B ».

Les nouvelles valeurs de points A et B s'appliqueront sur les salaires dus pour toute période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté d'extension du présent accord par le ministre du travail, des relations sociales, de la solidarité et de la ville.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

### **Article 3**

#### *Rappel du mode de calcul des salaires minima conventionnels*

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minima conventionnels.

Les salaires minima conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$$SC = (Y * \text{valeur de point A}) + (Z * \text{valeur de point B})$$

La somme Y + Z est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salaire considéré.

Y et Z se déterminent comme suit :

- si indice du salarié  $\leq 120$ , alors Y = indice du salarié et Z = 0 ;
- si indice du salarié  $\geq 121$ , alors Y = 120 et Z = indice du salarié – 120.

Ce mode de calcul s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du Smic légal en vigueur.

### **Article 4**

#### *Négociation relative à la lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*

Les partenaires sociaux ont engagé la négociation à la suite de l'observation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au vu du rapport de branche établi sur les conditions d'emploi en 2008 et communiqué aux partenaires sociaux en 2010.

Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre la négociation au sein des prochaines réunions de la commission mixte paritaire en vue de définir dans un prochain accord de branche les moyens appropriés dans la branche pour assurer la suppression des écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-9 du code du travail.

### **Article 5**

#### *Extension de l'accord*

Le présent accord, ouvert à la signature au siège de l'association patronale de la radiodiffusion du lundi 18 juillet au vendredi 29 juillet 2011, fera l'objet d'une demande d'extension qui sera présentée dans les meilleurs délais après cette date.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

SIRTI ;  
CNRA ;  
FFRC ;  
SNRL ;  
SNRC.

**Syndicats de salariés :**

SNRT CGT ;

F3C CFDT ;

FASAP CGT-FO ;

SNFORT ;

SNJ.

Brochure n° 3364

Convention collective nationale  
**RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS**  
IDCC : 2796. – Personnel de direction

Brochure n° 3365

Convention collective nationale  
**RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS**  
IDCC : 2797. – Praticiens-conseils

Brochure n° 3366

Convention collective nationale  
**RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS**  
IDCC : 2798. – Employés et cadres

ACCORD DU 3 MAI 2007  
RELATIF À LA PRÉVOYANCE COLLECTIVE  
NOR : ASET1151263M  
IDCC : 2796, 2797, 2798

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 ;

Vu l'ordonnance n° 2005-1528 du 8 décembre 2005 relative à la création du régime social des indépendants ;

Vu le protocole d'accord de méthode pour les négociations accompagnant la mise en place du régime social des indépendants signé par la CANAM, la CANCAVA et l'ORGANIC, et agréé le 6 avril 2005 ;

Vu la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés non agricoles du 27 décembre 1972, et la convention collective nationale de travail des agents de direction et des agents comptables de la CANAM et des caisses maladies régionales du régime d'assurance maladie maternité des travailleurs non salariés des professions non agricoles du 20 décembre 1988 ;

Vu la convention collective nationale de travail du personnel des caisses artisanales d'assurance vieillesse, du 13 septembre 1995, et la convention collective nationale de travail du personnel de direction des caisses artisanales d'assurance vieillesse, du 22 décembre 1980 ;

Vu la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance vieillesse du commerce et de l'industrie du 13 mars 1986, et la convention collective nationale de travail du personnel de direction des caisses d'assurance vieillesse du commerce et de l'industrie du 5 octobre 1995 ;

Vu le décret n° 77-347 du 28 mars 1977 modifié et l'arrêté du 5 mai 1995 régissant le statut des praticiens conseils,

il a été conclu le présent accord.

## PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de mettre en place un dispositif national harmonisant les conditions dans lesquelles les salariés des organismes du régime social des indépendants peuvent bénéficier de garanties collectives de prévoyance et de santé.

Sont visées par le présent accord les garanties collectives portant sur les risques santé, incapacité temporaire de travail, invalidité ou décès.

Les parties signataires entendent par le présent accord :

- assurer une couverture complémentaire de qualité à tous les salariés ;
- unifier cette couverture pour tous les salariés ;
- assurer un même niveau de garantie quel que soit le niveau hiérarchique des salariés ;
- maîtriser le coût global de ces garanties dans la durée par un contrat « responsable », respectueux du parcours de soins.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des organismes du régime social des indépendants relevant d'une convention collective ou du statut des praticiens conseils.

Les salariés sont obligatoirement affiliés aux garanties prévues par le présent accord.

Cet accord remplace et se substitue à tous les accords de frais de santé et de prévoyance ayant été conclus au sein des organismes constituant le régime social des indépendants (ex-régimes AMPI, AVA et ORGANIC), ainsi qu'aux usages et engagements existant sur ce thème, qui seront dénoncés.

Les garanties, à la date de conclusion de l'accord, sont celles qui s'imposeront à chaque bénéficiaire (et le cas échéant à ses ayants droit).

## Article 2

### *Financement des garanties*

Les cotisations aux garanties prévues par le présent accord seront réparties à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

Toute augmentation de la cotisation globale sera répartie dans les mêmes proportions entre le salarié et l'employeur.

L'employeur procède au précompte de la quote-part de la cotisation à la charge du salarié conformément aux dispositions en vigueur.

Un salarié ne peut pas refuser le précompte de la quote-part salariale des cotisations ni d'une façon générale, se soustraire aux présentes dispositions et ou à l'application du contrat d'assurance.

TITRE I<sup>ER</sup>

**GARANTIES COMPLÉMENTAIRES  
EN MATIÈRE DE FRAIS DE SANTÉ**

**Article 3**

*Principes*

Les garanties souscrites en application du présent accord s'inscriront dans le cadre des dispositions de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et de ses dispositions d'application.

Le niveau de couverture assuré répondra aux principes suivants :

- assurer une couverture optimale au regard de la dépense réelle ;
- privilégier, dans la mesure du possible, les modalités de prise en charge susceptibles de responsabiliser les assurés, assurant des soins de qualité au meilleur coût ;
- favoriser les soins de prévention ;
- couvrir l'ensemble des postes habituels des dépenses de santé ;
- laisser une part des dépenses plus importante à la charge de l'assuré dans le cas d'un fournisseur de prestation non conventionné par la sécurité sociale.

Chaque salarié est couvert, en matière de frais de santé, dès la date d'effet du contrat d'assurance sans période de franchise. L'adhésion est facultative pour les salariés sous contrat à durée déterminée.

**Article 4**

*Gestion des engagements*

Constitue une condition essentielle des engagements pris, la circonstance que le régime mis en œuvre par le présent accord et le contrat d'assurance, qui sont indissociablement liés, ont été adaptés aux dispositions relatives aux contrats responsables prévues par la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 relative à la réforme de l'assurance maladie et ses décrets d'application. Ainsi le régime mis en œuvre par le présent accord prévoit notamment l'absence de :

- prise en charge de la majoration du ticket modérateur en cas de non respect du parcours de soins (absence de désignation du médecin traitant, consultation d'un autre médecin sans prescription du médecin traitant), ou en cas de non autorisation d'accès à son dossier médical personnalisé conformément à la législation en vigueur ;
- prise en charge des dépassements d'honoraires sur les actes techniques et cliniques lorsque le bénéficiaire ne respecte pas le parcours de soins, à hauteur du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques ;
- remboursement de la participation forfaitaire de l'assuré aux honoraires médicaux.

De plus, le régime mis en place prend en charge les prestations minimum prévues par le cahier des charges des contrats responsables ainsi que les actions de prévention.

**Article 5**

*Maintien de la couverture des frais de soins de santé aux anciens salariés*

Conformément à l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, pourront continuer à bénéficier du niveau de couverture des frais de soins de santé :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou en convention de conversion, d'un revenu de remplacement, ou s'ils sont licenciés, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou dans les 6 mois qui suivent l'entrée en vigueur de l'accord ;

- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé, au titre de l'assurance maladie, et ce, pendant une durée de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès de l'assuré ;

Tout salarié ou ayant droit se trouvant dans l'une des situations susvisées sera informé du droit qui lui est offert de pouvoir bénéficier d'un régime complémentaire maladie sans interruption de cette couverture, ainsi que des conditions tarifaires dans lesquelles cette possibilité est offerte. Toutefois l'employeur n'assume aucune obligation d'information à l'égard des anciens salariés partis avant l'entrée en vigueur de ces garanties.

La cotisation sera intégralement à la charge de l'adhérent.

Les anciens salariés n'entrant pas dans le champ d'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (salariés dont le contrat à durée déterminée a pris fin, salariés démissionnaires) pourront bénéficier du maintien du niveau de couverture du contrat sous réserve du paiement d'une cotisation entièrement à leur charge.

## **Article 6**

### *Maintien des garanties en cas de maladie*

Les garanties sont maintenues aux salariés en état de maladie ou d'accident du travail ou maladie professionnelle pendant toute la durée de celle-ci, ainsi qu'à leurs ayants droit tels que définis au présent accord.

Par maladie, il faut entendre toute période pendant laquelle le salarié se trouve en arrêt médicalement prescrit, sans être reconnu en état d'invalidité de deuxième et troisième catégorie et percevant des indemnités journalières de l'assurance maladie.

Toutes les garanties prévues par le contrat sont maintenues.

La part salariale des cotisations afférentes à ces garanties continue à être acquittée par l'agent en maladie (l'assiette des cotisations sera déterminée d'après le salaire moyen de l'affilié lissé sur 12 mois).

L'employeur poursuit le paiement de la part patronale de la cotisation.

## **Article 7**

### *Maintien des garanties en cas de prise de congés non rémunérés*

Sur leur demande, les garanties du contrat de couverture des frais de soins de santé pourront être maintenues aux agents bénéficiant de congé parental total, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, ou d'un autre congé sans solde d'une durée n'excédant pas 6 mois.

La demande de maintien doit être faite, auprès de l'organisme assureur, dans un délai de 1 mois suivant la date du départ en congé non rémunéré.

Le maintien des garanties bénéficie à l'assuré et à ses ayants droit tels que définis au présent accord.

Les garanties maintenues sont celles prévues par le contrat d'assurance souscrit par le régime social des indépendants.

La cotisation afférente aux garanties maintenues est due en totalité par le salarié qui prendra donc à sa charge la part patronale et la part salariale.

Les garanties seront maintenues à titre individuel jusqu'à l'éventuelle rupture du contrat de travail et tant que la cotisation est acquittée. Les garanties cesseront en cas de rupture du contrat de travail et en cas de reprise du travail dans une autre entreprise.



TITRE II

**GARANTIES COMPLÉMENTAIRES  
EN MATIÈRE D'INCAPACITÉ, INVALIDITÉ ET DÉCÈS**

**Article 8**

*Risques couverts*

Le régime mis en place a pour objet de couvrir les risques suivants :

- incapacité de travail ;
- invalidité ;
- décès du salarié.

**Article 9**

*Prestations*

Les conditions d'ouverture des droits, le niveau et les modalités de calcul et de paiement des prestations sont définis au contrat d'assurance souscrit par le régime social des indépendants.

Le régime est exclusif de tout versement d'un capital, sauf pour la couverture du risque décès.

**Article 10**

*Couverture des risques*

Chaque salarié est couvert pour les risques énumérés à l'article 8 dès la date d'effet du contrat d'assurance sans période de franchise.

Parmi les salariés non présents au travail le jour de l'entrée en vigueur du présent accord, seuls ceux dont le contrat de travail est suspendu pour maladie ou accident du travail ou maladie professionnelle ou maternité, à l'exclusion de tout autre motif (notamment congé sabbatique, congé sans solde, congé parental total d'éducation, congé pour création d'entreprise) seront couverts.

**Article 11**

*Revalorisation des prestations en cours de contrat*

Les prestations périodiques sont revalorisées selon les dispositions du contrat d'assurance.

**Article 12**

*Maintien des prestations en cours en cas de résiliation*

En cas de résiliation du contrat d'assurance, l'assureur dont le contrat est résilié est tenu au paiement des prestations périodiques en cours à leur niveau atteint conformément à l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

**Article 13**

*Maintien de la garantie décès en cas de résiliation*

En cas de résiliation du contrat d'assurance, la garantie décès sera maintenue, en application de l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 précitée, au profit de tous les salariés bénéficiant de prestations d'incapacité de travail ou d'invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance, par l'assureur dont le contrat a été résilié sauf disposition contraire organisant le maintien de cette couverture par un autre organisme assureur.

La revalorisation des bases de calcul des prestations liées au risque décès sera au moins égale à celle déterminée par le contrat qui a fait l'objet de la résiliation.

### TITRE III

## DISPOSITIONS COMMUNES

### Article 14

#### *Date d'effet de l'affiliation et des garanties*

Sous réserve des dispositions du dernier article du présent accord, la date d'effet de l'affiliation aux régimes complémentaire santé et prévoyance est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2008. Toutefois, en cas d'impossibilité dûment justifiée d'interrompre pour cette date les garanties de même objet existant antérieurement dans l'un des organismes visés par le présent accord, les dispositions du présent accord ne prendront effet qu'après la cessation des garanties existant antérieurement.

Les garanties prennent effet en même temps que l'affiliation, pour tous les bénéficiaires du contrat sous réserve des dispositions du présent accord.

En cas de modification dans la situation familiale, les garanties liées à cette modification prennent effet à la date de la modification.

En cas d'embauche, l'affiliation du nouveau salarié est immédiate, ainsi que la prise d'effet des garanties sous réserve des dispositions du présent accord.

### Article 15

#### *Choix du ou des organismes assureurs*

Les garanties visées par le présent accord seront assurées par un ou des organismes assureurs notoirement solvables déterminés dans le cadre de marchés publics conclus, pour le compte de l'ensemble des organismes visés par le présent accord, par la caisse nationale du régime social des indépendants.

L'avis de la commission paritaire nationale sera recueilli sur le rapport d'analyse des offres dans des garanties d'anonymat et de confidentialité.

Le ou les organismes assureurs retenus seront désignés par la commission des marchés de la caisse nationale du RSI.

Le choix du ou des organismes assureur sera revu au minimum tous les 5 ans.

Les contrats souscrits seront annexés à cet accord, ainsi que tout avenant éventuel ultérieur à ces contrats.

### Article 16

#### *Suivi des garanties*

La commission paritaire nationale est chargée de suivre l'application des dispositions du présent accord et de ses annexes. Elle est informée annuellement de l'évolution des régimes mis en place. Elle est chargée de la révision de l'ensemble des garanties prévues au présent accord dans le respect de l'équilibre financier du régime de couverture complémentaire des frais de soins de santé d'une part, et du régime de prévoyance (incapacité, invalidité et décès) d'autre part.

Pour l'exercice de sa mission, la commission paritaire nationale reçoit communication des rapports établis chaque année par le ou les organismes assureurs visés par le présent article, présentant les résultats d'ensemble des régimes.

Ces rapports sont établis conformément aux dispositions légales (décret n° 90-769 du 30 août 1990 pris pour application des articles 4, 9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques) et doivent comporter les résultats pour chaque caisse adhérente et pour chaque garantie avec une consolidation au niveau national.

Ces rapports seront adressés à la commission paritaire nationale, ainsi qu'à la direction de chaque caisse adhérente par l'organisme assureur.

Pour maintenir l'équilibre technique des régimes de frais de santé d'une part et de prévoyance d'autre part, et/ou compenser les modifications des remboursements de la sécurité sociale, le taux de cotisation pourra évoluer en fonction des résultats techniques des régimes complémentaires. Ces modifications ne constituent pas une modification des dispositions du présent accord sous réserve que les évolutions de cotisations soient entérinées par la commission paritaire nationale et s'imposent à l'ensemble des adhérents aux régimes.

## **Article 17**

### *Information des instances représentatives du personnel*

Dans chaque organisme bénéficiant des garanties visées par le présent accord, le rapport annuel sur les comptes sera transmis et présenté par le directeur de la caisse au comité d'entreprise, au comité central d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, lorsque ceux-ci lui en font la demande (art. L. 432-3-2 du code du travail).

## **Article 18**

### *Information des salariés*

Une notice exposant les garanties et les conditions de service des prestations est remise à chaque salarié présent dans l'entreprise à la date de mise en place du régime, ainsi qu'à tout nouvel embauché. Elle sera mise à jour à l'occasion de toute modification des garanties.

## **Article 19**

### *Dispositions abrogées*

Sont abrogées les dispositions relatives aux garanties collectives de prévoyance prévues par :

- la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés non agricoles du 27 décembre 1972, et la convention collective nationale de travail des agents de direction et des agents comptables de la CANAM et des caisses maladies régionales du régime d'assurance maladie maternité des travailleurs non salariés des professions non agricoles du 20 décembre 1988, ainsi que leurs annexes, avenants et accords complémentaires ;
- la convention collective nationale de travail du personnel des caisses artisanales d'assurance vieillesse, du 13 septembre 1995, et la convention collective nationale de travail du personnel de direction des caisses artisanales d'assurance vieillesse, du 22 décembre 1980, ainsi que leurs annexes, avenants et accords complémentaires ;
- la convention collective nationale de travail du personnel des caisses d'assurance vieillesse du commerce et de l'industrie du 13 mars 1986, et la convention collective nationale de travail du personnel de direction des caisses d'assurance vieillesse du commerce et de l'industrie du 5 octobre 1995, ainsi que leurs annexes, avenants et accords complémentaires.

## **Article 20**

### *Lexique et définitions utilisées par l'accord*

Pour l'application du présent accord, sont retenues les définitions suivantes :

- ayants droit : sont considérés ayants droit, les enfants et le conjoint du salarié au sens de l'assurance maladie. Est également pris en charge le conjoint en situation de demandeur d'emploi indemnisé ou non ;
- conjoint : est assimilé au conjoint le concubin et le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou reconnu comme tel au titre de la législation des prestations familiales.

## **Article 21**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur sous réserve de l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

## **Article 22**

### *Durée d'application de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions définies par l'article L. 132-8 du code du travail.

Le délai de préavis applicable en cas de dénonciation totale ou partielle/remise en cause est d'une durée de 6 mois. La prise d'effet de la dénonciation/remise en cause du présent accord correspond à l'échéance du contrat d'assurance (une première période fixée jusqu'au 31 décembre 2010, puis un renouvellement annuel limité à 2 années), de telle sorte que la dénonciation doit être signifiée au plus tard au 30 juin de chaque année pour effet au 31 décembre de l'année.

Dans l'hypothèse où le contrat d'assurance souscrit serait résilié à l'initiative de l'organisme assureur et où aucun nouveau contrat ne serait conclu aux conditions du règlement établi, le présent accord serait caduc dans sa totalité.

Les parties signataires s'engagent à se réunir à l'initiative de la partie la plus diligente dès la connaissance d'un risque de caducité, afin d'examiner les solutions de substitution.

Fait à Saint-Denis, le 3 mai 2007.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

RSI.

### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

FO ;

UNSA.

Brochure n° 3374

**Convention collective**

**IDCC : 2891. – INDUSTRIE DE ROQUEFORT**

AVENANT N° 5 DU 30 JUIN 2011  
RELATIF AUX CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

NOR : ASET1151254M  
IDCC : 2891

Entre :

La FSIR,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Modification de l'article 6.4, alinéas *f* et *g* « Congés pour événements familiaux ».

Le deuxième alinéa de cet article est complété comme suit :

« Congés hospitalisation :

Il sera attribué des congés pour hospitalisation, sur présentation d'un bulletin hospitalier de situation mentionnant les dates d'entrée et de sortie de l'établissement hospitalier :

- d'un enfant de moins de 21 ans et vivant sous le même toit que le salarié. Ce droit à congé exceptionnel sera renouvelé en intégralité à chaque hospitalisation ;
- d'un conjoint, concubin et Pacs, hospitalisé. Ce droit à congé exceptionnel sera attribué dans la limite d'une hospitalisation par an (à l'exception de l'hospitalisation pour accouchement).

Ce droit à congé exceptionnel sera calculé de la façon suivante :

- 1 jour pendant une hospitalisation de 1 jour ;
- 2 jours maximum pendant une hospitalisation de 2 jours ;
- 3 jours maximum pendant une hospitalisation de 3 jours et plus.

Ce(s) jours congé(s) exceptionnel(s) pour hospitalisation, doit (vent) être pris de la façon suivante :

- durant l'hospitalisation, et avec la possibilité selon le nombre de jour octroyé selon la durée de l'hospitalisation, de poser une journée la veille, ou une journée le lendemain de l'hospitalisation.

Congés naissance :

Le congé de naissance attribué au père de famille est de 4 jours ouvrés.

Ces jours de congé seront donnés exclusivement à l'occasion des événements ci-dessus énumérés et en aucun cas ne pourront être reportés.

En outre, lorsque l'événement se produit pendant une période de congé, il ne saurait avoir pour effet de suspendre ce congé et d'en prolonger la durée. »

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 30 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3302

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2147. – ENTREPRISES DES SERVICES D'EAU**  
**ET D'ASSAINISSEMENT**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 30 MARS 2011  
DU SYNDICAT FO À L'ACCORD SUR LA PRÉVENTION  
DES RISQUES LIÉS À L'AMIANTE

NOR : ASET1151274M  
IDCC : 2147

---

Paris, le 30 mars 2011.

*L'union nationale FO des distributeurs d'eau, 91, rue Paulin, 33029 Bordeaux, à la FP2E,  
83, avenue Foch, 75116 Paris.*

Monsieur,

Par la présente, je vous confirme l'adhésion du syndicat FO à l'accord de branche relatif à la formation des travailleurs à la prévention des risques liés à l'amiante.

Veuillez recevoir, Monsieur le président, mes salutations distinguées.

*Le secrétaire.*

Brochure n° 3328

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2511. – SPORT**

**ADHÉSION PAR LETTRE DU 17 MARS 2011  
DU SYNDICAT SPOR À LA CONVENTION**

NOR : ASET1151255M  
IDCC : 2511

Paris, le 17 mars 2011.

*Le syndicat patronal professionnel national (SPOR), 19, rue Saint-Pierre-de-Vaise, 69009 Lyon,  
à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75092 Paris Cedex 15.*

Monsieur,

Notre syndicat patronal représente les associations sportives associatives.

Celui-ci a défend et représente les clubs sportifs employeurs. Vous trouverez ci-joint le sommaire de cette CCN sport dûment signé par nos soins et, d'autre part, la copie du courrier d'information que nous avons adressé à l'ensemble des partenaires sociaux de la branche afin de leur notifier que SPOR siègera désormais en son nom à la CCN sport, en accord avec le conseil d'administration de SPOR.

Je vous prie de croire, Monsieur, en l'assurance de mes salutations distinguées.



Brochure n° 3005-III

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

**ACCORD DU 12 JUILLET 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011**  
**(BOURGOGNE)**

NOR : ASET1151252M

IDCC : 2614

Entre :

La FRTP Bourgogne,

D'une part, et

La CFDT ;

L'UR CGT-FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Pour 2011, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des travaux publics sont les suivantes :

*(En euros.)*

POSITION	VALEUR MINIMUM annuelle
A	17 590
B	18 322
C	20 267
D	21 626
E	23 741
F	26 631

POSITION	VALEUR MINIMUM annuelle
G	29 247
H	30 247

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

*(En euros.)*

POSITION	VALEUR MINIMUM annuelle
F	30 626
G	33 634
H	34 781

## Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Dijon.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

## Article 7

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 132-9 du code du travail.

Fait à Dijon, le 12 juillet 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective régionale**  
**IDCC : 1384. – VINS DE CHAMPAGNE**  
**(9 juillet 1985)**

(Etendue par arrêté du 6 juin 1986,  
*Journal officiel* du 28 juin 1986)

---

**ADHÉSION PAR LETTRE DU 9 MARS 2011**  
**DU SGA CFDT À L'ACCORD DU 31 DÉCEMBRE 2010**

NOR : ASET1151275M  
IDCC : 1384

Reims, le 9 mars 2011.

*La commission tripartite du champagne, 1, rue Marie-Stuart, BP 2185, 51081 Reims Cedex, à  
la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën,  
75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur le directeur,

Veillez trouver, sous ce pli, pour votre information, copie de la déclaration d'adhésion de la délégation syndicale SGA CFDT à l'accord du 31 décembre 2010 qui adopte les nouveaux articles A.1 à A.46 formant l'ensemble du chapitre intitulé « A. Dispositions générales » de la convention collective du champagne.

Cet accord signé par la CGT et la CFE-CGC vous a été notifié par lettre du 28 janvier 2011.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos sentiments distingués.

*Le directeur général.*

**Déclaration d'adhésion. – Notification aux signataires  
de la convention collective de Champagne**

*La SGA CFDT, 15 boulevard de la Paix, BP 1368, 51063 Reims Cedex, à l'union des maisons  
de Champagne, 1, rue Marie-Stuart, BP 2185, 51000 Reims Cedex.*

Madame, Monsieur,

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous notifions par la présente notre adhésion à l'accord du 31 décembre 2010 portant adoption des dispositions du premier chapitre intitulé « A. Dispositions générales » de la convention collective du champagne, avenant régional à la convention nationale des vins et spiritueux.

Vous souhaitant bonne réception de la présente,

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de nos salutations distinguées.

Brochure n° 3029

**Convention collective nationale**

**IDCC : 493. – VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS,  
SPIRITUEUX ET LIQUEURS DE FRANCE**

---

**AVENANT N° 2 DU 20 JUILLET 2011**

**À L'ACCORD DU 12 MAI 2005 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

NOR : ASET1151258M

IDCC : 493

Entre :

Le CNICGV,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FGA CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 11 « Dispositions financières » de l'accord du 12 mai 2005 sur la formation professionnelle dans la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses est remplacé par les dispositions suivantes :

**« Article 11**

*Financement de la formation professionnelle*

**11.1. OPCA de la branche**

Afin d'optimiser le financement de la formation professionnelle des entreprises de la profession, les parties signataires conviennent de concentrer les fonds de la formation, dans le respect des dispositions légales, au sein d'un OPCA unique.

A cet effet, les parties signataires désignent le fonds national d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles, ci-après dénommé FAFSEA, comme OPCA de la branche auquel elles décident d'adhérer.

La désignation de cet OPCA unique s'applique à l'ensemble des entreprises comprises dans le champ d'application défini à l'article 2 de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France.

Les versements des entreprises au FAFSEA s'effectuent dans les conditions fixées à l'article 11.3 du présent avenant.

### 11.2. Contributions légales des entreprises

Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle continue sont les suivantes, conformément aux taux légaux applicables à la date de signature du présent accord :

Entreprises de moins de 10 salariés :

Un taux de 0,55 % de la masse salariale de l'année de référence est dû réparti de la manière suivante :

- 0,15 % au titre du financement des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ainsi qu'au DIF ;
- 0,40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, du DIF et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur.

Un montant minimum de versement est fixé à hauteur de 50 € par entreprise.

Entreprises de 10 à 19 salariés :

Un taux de 1,05 % de la masse salariale de l'année de référence est dû réparti de la manière suivante :

- 0,15 % au titre du financement des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ainsi qu'au DIF ;
- 0,90 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, du DIF et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur.

Entreprises de 20 salariés et plus :

Un taux de 1,60 % de la masse salariale de l'année de référence est dû réparti de la manière suivante :

- 0,50 % au titre du financement des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ainsi qu'au DIF ;
- 0,90 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, du DIF et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur ;
- 0,20 % au titre du financement des congés de formation (congé individuel de formation, congé examen, congé bilan de compétences, congé de validation des acquis de l'expérience...).

Toutes les entreprises quel que soit leur effectif :

En vertu des dispositions de l'article L. 6322-37 du code du travail, les employeurs ayant occupé des salariés sous contrats à durée déterminée pendant l'année de référence sont redevables, quel que soit leur effectif, d'une contribution spécifique destinée au financement des congés individuels de formation de ces salariés.

Cette contribution est égale à 1 % des salaires payés aux salariés sous contrat à durée déterminée durant l'année de référence.

### 11.3. Versement des contributions

Entreprises de moins de 10 salariés :

Les entreprises de moins de 10 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord versent au FAFSEA, OPCA de la branche, avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation, l'intégralité de leur contribution, soit :

- 0,15 % au titre du financement des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ainsi qu'au DIF ;
- 0,40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, du DIF et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur.

Entreprises de 10 salariés et plus :

Les entreprises d'au moins 10 salariés entrant dans le champ d'application du présent accord versent au FAFSEA, OPCA de branche, avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due :

- 0,15 % (pour les entreprises de 10 à 19 salariés) ou 0,50 % (pour les entreprises d'au moins 20 salariés) au titre du financement des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ainsi qu'au DIF.

Concernant la contribution relative aux actions du plan de formation (0,90 %), les entreprises peuvent soit la consacrer au financement d'actions de formation en interne dans l'entreprise, soit la verser en totalité ou pour le solde non utilisée en interne au FAFSEA, OPCA de la branche, ou à tout autre OPCA de leur choix.

#### Affectation de la contribution consacrée au financement de la professionnalisation et du DIF

Les parties signataires conviennent que la CPNE pourra décider d'une clé de répartition au titre, d'une part, du financement de la professionnalisation et d'autre part du financement du droit individuel à la formation concernant la contribution professionnalisation.

#### CIF et CIF-CDD

Les entreprises de la profession versent leur contribution CIF-CDI (pour les entreprises d'au moins 20 salariés) et CIF-CDD (pour les entreprises ayant employé des salariés sous contrat à durée indéterminée pendant l'année de référence) aux Fongecif à compétence interprofessionnelle et régionale dont elles relèvent. »

### **Article 2**

Les autres dispositions de l'accord précité du 12 mai 2005 et de son avenant n° 1 en date du 19 octobre 2005 demeurent inchangées.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans le respect des règles légales.

Fait à Paris, le 20 juillet 2011.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110380-000911

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---