

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail,
de l'emploi
et de la santé

Ministère de l'agriculture,
de l'alimentation,
de la pêche, de la ruralité
et de l'aménagement
du territoire

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2011/41 DU 5 NOVEMBRE 2011

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi et de la santé	1
Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire.....	149

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/41

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Aide et services à domicile : accord du 25 janvier 2011 relatif à la commission de validation des accords d'entreprise	4
Aide et services à domicile : avenant n° 1 du 24 mars 2011 à la convention	10
Aide et services à domicile : accord du 20 mai 2011 relatif au fonds de sécurisation des parcours professionnels pour l'année 2011.....	13
Aide et services à domicile : accord du 21 mai 2010 relatif aux œuvres sociales et culturelles..	15
Aide et services à domicile : avenant n° 2 du 12 juillet 2011 relatif aux garanties sociales et de prévoyance.....	17
Aide ou maintien à domicile (milieu rural) : accord du 21 mai 2010 relatif aux frais de trajet.....	43
Aide ou maintien à domicile (organismes) : avenant n° 1 du 21 mai 2010 portant révision de la convention	45
Aide ou maintien à domicile (organismes [salariés à temps partiel]) : avenant n° 1 du 21 mai 2010 à l'accord du 19 avril 1993 relatif au statut des salariés à temps partiel	47
Aide ou maintien à domicile (organismes) : avenant n° 1 du 21 mai 2010 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux commissions paritaires.....	49
Aide ou maintien à domicile (organismes) : avenant n° 1 du 21 mai 2010 à l'accord du 31 octobre 1997 relatif à la commission de conciliation.....	51
Aide ou maintien à domicile (organismes) : avenant n° 1 du 21 mai 2010 à l'accord du 31 octobre 1997 relatif à la commission de suivi des accords	53
Aide ou maintien à domicile (organismes) : avenant n° 1 du 21 mai 2010 à l'accord du 31 octobre 1997 relatif à l'organisation du travail.....	55
Aide ou maintien à domicile (organismes) : avenant n° 1 du 21 mai 2010 à l'accord du 7 septembre 2005 relatif au champ d'application.....	57
Aide ou maintien à domicile (organismes) : avenant n° 1 du 21 mai 2010 à l'accord du 27 octobre 2009 relatif à la non-discrimination par l'âge et à l'emploi des seniors.....	59
Aide ou maintien à domicile (organismes) : avenant n° 3 du 21 mai 2010 à l'accord du 6 juillet 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail.....	61
Aide ou maintien à domicile (organismes) : avenant n° 4 du 21 mai 2010 à l'accord du 16 décembre 2004 relatif à la formation tout au long de la vie.....	63

Aide ou maintien à domicile (organismes) : avenant n° 14 du 21 mai 2010 à l'accord du 29 mars 2002 relatif aux emplois et aux rémunérations	65
Aide ou maintien à domicile (milieu rural) : avenant n° 214 du 21 mai 2010 à la convention	67
Analyses médicales (laboratoires extra-hospitaliers) : accord du 8 septembre 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	69
Artistiques et culturelles (entreprises) : rectificatif au bulletin officiel n° 2011-21 du 18 juin 2011 relatif aux salaires minima	75
Coiffure : accord du 4 juillet 2011 relatif à la clause de respiration du régime de retraite complémentaire.....	76
Distribution directe : avenant n° 22 du 10 mai 2011 relatif à la mise en place de CQP	79
Distribution directe : avenant n° 23 du 10 mai 2011 relatif à la création d'un CQP « Responsable de centre ».....	84
Fleuristes et animaux familiers : accord du 8 juillet 2011 relatif à la diversité et à l'égalité des chances	123
Métallurgie (Pas-de-Calais) : avenant du 11 août 2011 relatif à l'avenant « Mensuels » de la convention	128
Panneaux à base de bois (industrie) : adhésion par lettre du 26 septembre 2011 de la CFDT à l'accord du 30 juin 2010 relatif à la répartition des sommes versées au FPSPP	137
Presse quotidienne régionale : adhésion par lettre du 26 août 2011 de la FILPAC CGT à l'accord du 29 mars 2005 et à l'accord du 30 janvier 2009 relatifs à la formation professionnelle	138
Régime social des indépendants (personnel de direction, praticiens-conseils, employés et cadres) : accord du 4 décembre 2008 relatif à la retraite complémentaire	141
Régime social des indépendants (praticiens-conseils) : avenant n° 1 du 13 janvier 2009 à la convention.....	144
Travailleuses familiales : avenant n° 1 du 21 mai 2010 portant révision de la convention...	147

Accord professionnel
AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS
ET SERVICES À DOMICILE

ACCORD DU 25 JANVIER 2011
RELATIF À LA COMMISSION DE VALIDATION DES ACCORDS D'ENTREPRISE

NOR : ASET1151344M

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord de branche s'applique aux rapports entre employeurs et salariés, sur le territoire national, y compris les DOM, entrant dans le champ d'application défini ci-après.

Cet accord s'applique à l'ensemble des entreprises et organismes employeurs privés à but non lucratif qui, à titre principal, ont pour activité d'assurer aux personnes physiques toutes formes d'aide, de soin, d'accompagnement, de services et d'intervention à domicile ou de proximité. Les entreprises et organismes entrant dans le champ d'application sont ceux qui apparaissent dans la nomenclature d'activités française (NAF), correspondant notamment aux codes suivants :

- 85.3J ;
- 85.3K ;
- 85.1G,

à l'exception de ceux qui appliquent à titre obligatoire un autre accord étendu, et à l'exception :

- des SSIAD de la Croix-Rouge française ;
- des entreprises et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FEHAP ;
- des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH, ou le service de tutelle, et adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale de travail du 15 mars 1966.

Il est précisé que le code NAF « APE » (activité principale exercée), attribué par l'INSEE à l'employeur, et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paie, constitue une présomption d'application du présent accord.

En cas de contestation sur son application, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale qu'il exerce.

Les employeurs adhérents d'une fédération, d'une union, ou d'une organisation entrant dans le champ d'application du présent accord, mais qui n'exercent pas à titre principal les activités relevant de ce champ, pourront, s'ils ne sont pas couverts par un autre texte conventionnel étendu, appliquer à titre volontaire les dispositions du présent accord collectif.

PRÉAMBULE

Le présent accord de branche valant règlement intérieur a vocation de créer la commission de validation des accords d'entreprise de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile et de régler son fonctionnement.

En effet, la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale a fixé de nouvelles règles relatives aux modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical :

Art. L. 2232-21 : « Dans les entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

La commission paritaire de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé. »

Art. L. 2232-22 : « La validité des accords d'entreprise ou d'établissement négociés et conclus conformément à l'article L. 2232-21 est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et à l'approbation par la commission paritaire de branche. La commission paritaire de branche contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Si l'une des deux conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit.

A défaut de stipulations différentes d'un accord de branche, la commission paritaire de branche comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs. »

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile ont créé une commission paritaire nationale de branche de validation des accords dont le rôle est d'approuver des accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail.

Article 1^{er}

Attribution et objet

Cette commission a pour objet de contrôler que les accords négociés dans le cadre précité avec les représentants élus du personnel n'enfreignent pas les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Article 2

Composition

La commission est composée paritairement en nombre égal d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile et d'un nombre équivalent de représentants de fédérations ou unions d'employeurs de la branche.

Article 3

Modalités de présidence et de secrétariat

La commission élit un président et un vice-président, l'un parmi les représentants des employeurs et l'autre parmi les représentants des organisations syndicales. Ils sont élus pour 1 an. Chaque année, la présidence et la vice-présidence sont alternées entre les représentants des employeurs et les représentants des organisations syndicales.

Cette élection pourra se faire par vote à bulletin secret si un membre en fait la demande.

Lors de la mise en place de la commission pour la première année, le poste de président est assuré par représentant employeur.

L'organisation ou renouvellement des élections de la présidence et vice-présidence a lieu tous les ans.

Le secrétariat de séance de chaque commission est assuré alternativement par un représentant des fédérations ou unions nationales d'employeurs ou par un représentant d'une organisation syndicale de salariés représentative de la branche.

Le secrétariat permanent de la commission paritaire nationale de validation des accords est assuré par les employeurs. Les frais y afférents sont pris en charge au titre de l'aide au paritarisme par l'Association de gestion du fonds d'aide au paritarisme.

Article 4

Modalités de fonctionnement

4.1. Saisine de la commission

La partie la plus diligente de l'accord soumis à validation saisit un des membres de la commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprises ou le secrétariat permanent à l'adresse suivante : USB c/o ADMR, 184 A, rue du Faubourg-Saint-Denis, 75010 Paris, par lettre recommandée avec avis de réception. Si le dossier est reçu par un des membres de la commission, celui-ci devra le transmettre au secrétariat permanent. La saisine devra également se faire par voie électronique à l'adresse suivante : usb-domicile@live.fr.

La saisine est accompagnée d'un dossier comportant :

- une copie de l'information préalable prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation en version papier, et un exemplaire en version numérique ;
- s'il s'agit d'un avenant à un accord déjà existant, l'accord initial doit être joint ;
- le double du formulaire Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
- les noms et adresse de la structure, la nature et l'adresse de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé l'accord ;
- la grille d'examen prévue à l'article 5 du présent règlement intérieur, dûment remplie.

Le membre de la commission paritaire nationale de branche de validation des accords d'entreprise ou le secrétariat permanent saisi par la partie la plus diligente de l'accord d'entreprise soumis à validation, transmet à tous les membres et au secrétariat de la commission l'ensemble du dossier, dès réception.

Si le dossier de demande reçu par le secrétariat permanent ne comporte pas l'ensemble des documents précités, le secrétariat permanent, dès réception du dossier, demande à la partie la plus diligente ayant saisi la commission de le compléter.

Chaque saisine de la commission donnera lieu à la création d'un dossier comportant les pièces du demandeur. Ce dossier sera numéroté et inscrit par ordre chronologique sur un registre. La numérotation comprend l'année, le numéro d'arrivée dans l'année et le numéro du département de l'association.

La commission précisera les modalités pratiques de mise en place et de fonctionnement de ce registre.

La commission n'est valablement saisie et le délai d'instruction de 4 mois prévu par l'article L. 2232-21 du code du travail ne commence à courir qu'à partir du moment où le secrétariat permanent est en possession d'un dossier complet.

4.2. Information de l'ensemble des parties de la commission et convocation

Le secrétariat permanent de la commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprise adresse, par courrier ou messagerie électronique, à chacune des organisations membres, quinze jours calendaires avant la date de la commission au cours de laquelle la demande de validation sera examinée, une convocation à la séance de la commission ainsi qu'une copie de l'ensemble de ces éléments.

Article 5

Décisions de la commission

5.1. Modalités d'instruction des dossiers par la commission

La grille d'analyse ci-dessous dûment complétée par l'entreprise ayant conclu l'accord ainsi que l'ensemble des pièces du dossier exigées à l'article 4 du présent règlement servent de base aux discussions de la commission.

Nom de l'association :
Adresse :
Noms : – Président : – Directeur :
Effectif de l'association en équivalent temps plein (au cours des 12 derniers mois), article L. 1111-2 du code du travail.
Convention collective appliquée :
L'association adhère-t-elle à une fédération ou union nationale de la branche aide à domicile ? Si oui, laquelle ?
L'association compte-t-elle des délégués syndicaux ou des délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux ?
Les membres élus titulaires du comité d'entreprise (ou à la délégation unique du personnel) ou à défaut, les délégués du personnel titulaires signataires de l'accord d'entreprise ont-ils recueilli la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles ? (Fournir la copie du PV des élections.)
Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, l'association a-t-elle pris le soin, avant d'entamer la négociation avec les délégués du personnel, d'informer les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche professionnelle de sa décision d'engager ces négociations ? (Fournir la copie des courriers.)
L'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles conditionne, pour les entreprises du secteur social et médico-social, l'entrée en vigueur des accords collectifs à l'obtention de l'agrément par la commission nationale d'agrément.

L'accord intègre-t-il cette disposition quant à la date d'effet de celui-ci ?
Date de signature de l'accord :
Objet de l'accord :

5.2. Avis

Les avis de chaque commission sont pris à la majorité absolue des membres présents.

Si l'accord respecte les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables, la commission rend une décision de validation.

Si l'accord ne respecte pas les décisions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables, la commission rend une décision de rejet qui doit être motivée.

Un procès-verbal des avis est rédigé et signé par la présidence et la vice-présidence. Les avis signés sont adressés aux membres de la commission, et sont également transmis aux parties à l'origine de la saisine par le secrétariat permanent.

Lorsque la commission décide de ne pas valider l'accord, elle rend une décision de rejet qui doit être motivée.

Lorsque la commission n'a pas été en mesure de rendre une décision de validation ou de rejet à la majorité absolue, l'accord est réputé non valable et la position de la commission et de chacun de ses membres sera consignée dans le procès-verbal envoyé par le secrétariat permanent aux signataires de l'accord d'entreprise.

Article 6

Durée. – Révision. – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de demander la révision de cet accord. La demande de révision devra être accompagnée de nouvelles propositions. Cet accord peut être dénoncé partiellement ou totalement, en respectant un préavis de 3 mois, par lettre recommandée avec avis de réception.

La partie qui dénoncera l'accord partiellement ou totalement devra joindre, à la lettre de dénonciation, un nouveau projet de rédaction.

Des négociations devront être engagées dans les 6 mois de la dénonciation totale ou partielle.

Article 7

Date d'effet

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'agrément ainsi que d'une demande d'extension. Cet accord prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 25 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNADMR ;

UNA ;

ADESSA ;

FNAAFP CSF.

Syndicats de salariés :

FNSS CFDT ;

FFSAS CGC ;

FNSCS CFTC ;

FNOS CGT ;

FNAS CGT-FO ;

SNAPAD UNSA.

Brochure n° 3381

Convention collective nationale
IDCC : 2941. – AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS
ET SERVICES À DOMICILE (BAD)

AVENANT N° 1 DU 24 MARS 2011

À LA CONVENTION

NOR : ASET1151342M
IDCC : 2941

Les parties signataires de la présente convention ont décidé des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 3 du titre II sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 3

Montant de la cotisation

La cotisation est fixée à 0,030 %. Elle est appelée dès le premier euro.

Une négociation sur le taux de cotisation sera engagée l'année qui suit l'entrée en vigueur de la présente convention et périodiquement tous les 3 ans à compter de cette date. »

Article 2

Les dispositions des articles 4.29-1 à 4.33 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 29.1

*Modalités de départ à la retraite, de mise à la retraite
et de départ en préretraite*

Le départ à la retraite ou la mise à la retraite d'un salarié interviennent conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Il pourra s'inscrire dans le cadre d'un dispositif de préretraite si les dispositions légales et réglementaires le permettent.

Article 29.2

Montant de l'indemnité conventionnelle

En cas de départ en retraite ou de mise à la retraite, en application des dispositions légales, le salarié bénéficie d'une indemnité de fin de carrière dont le montant est fixé ci-après.

a) Montant de l'indemnité de mise à la retraite :

Le montant de l'indemnité de mise à la retraite est le suivant, sous réserve de compter 2 ans d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur :

– moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise ;

- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté auquel s'ajoute 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

b) Montant de l'indemnité de départ à la retraite :

Le montant de l'indemnité de départ, sous condition d'ancienneté au service du même employeur, est le suivant :

- 1/2 mois après 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi après 25 ans d'ancienneté ;
- 3 mois après 30 ans d'ancienneté.

c) Salaire à prendre en considération :

Le salaire à prendre en considération comme base de calcul de l'indemnité est le 12^e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le départ ou la mise à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte *pro rata temporis*. »

Article 3

Les dispositions des articles 25 et 26 du titre VI sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 25

Taux de contribution

Pour toutes les structures de la branche, quel que soit le nombre de leurs salariés, le taux de contribution est de 2,07 % de la masse salariale brute pour le financement de la formation professionnelle. Ce taux de 2,07 % inclut l'ensemble des contributions obligatoires à la charge des employeurs, au titre du plan de formation, du congé individuel de formation et de la professionnalisation. Il participe également au financement du droit individuel à la formation, de l'observatoire et des actions du tutorat.

Pour les centres de santé (art. L. 6323-1 du code de la santé publique) ayant signé un accord conventionnel avec un organisme de sécurité sociale, portant sur la formation de ses professionnels, ce taux de contribution de 2,07 % inclut la dotation conventionnelle.

Les structures employant au minimum 20 salariés et plus verseront à l'OPCA désigné à l'article 24 du titre VI de la présente convention :

- au minimum 95 % des 0,90 % portant sur le montant des rémunérations versées au titre de l'obligation légale se rapportant au plan ;
- 0,50 % du montant des rémunérations versées au titre des contrats ou périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- 0,20 % du montant des rémunérations versées au titre du congé individuel de formation ;
- 0,47 % du montant des rémunérations au titre de l'obligation conventionnelle pour l'effort de la branche en matière de formation.

Les structures employant entre plus de 10 salariés et moins de 20 salariés verseront à l'OPCA désigné à l'article 24 du titre VI de la présente convention :

- au minimum 95 % des 0,90 % portant sur le montant des rémunérations versées au titre de l'obligation légale se rapportant au plan ;
- 0,15 % du montant des rémunérations versées au titre des contrats ou périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;

- 1,02 % du montant des rémunérations au titre de l'obligation conventionnelle pour l'effort de la branche en matière de formation.

Les structures employant moins de 10 salariés verseront à l'OPCA désigné à l'article 24 du titre VI de la présente convention :

- 0,40 % du montant des rémunérations versées au titre de l'obligation légale se rapportant au plan ;
- 0,15 % du montant des rémunérations versées au titre des contrats ou périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- 1,52 % du montant des rémunérations au titre de l'obligation conventionnelle pour l'effort de la branche en matière de formation.

L'effort conventionnel dégagé au regard des taux légaux, et mentionné ci-dessus, est consacré au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

Pour les structures dont l'effectif atteint ou dépasse le seuil de 10 ou 20 salariés, le taux de contribution sera établi selon les dispositions légales et réglementaires.

Le DIF et les actions de tutorat sont financés dans le cadre de toutes les enveloppes existantes (plan de formation, CIF, professionnalisation), dans les conditions légales et réglementaires.

Le taux de 2,07 % présenté ci-dessus n'inclut pas la contribution des employeurs aux titres des CIF des contrats à durée déterminée. Celle-ci est fixée conformément aux dispositions légales.

D. – Financements du plan annuel de formation

Article 26

Financements complémentaires

La prise en charge de la totalité des actions de formation décidées dans le programme annuel de formation, qui peut dépasser le taux de contribution de 2,07 %, est rendue possible par l'obtention des financements provenant de caisses de sécurité sociale, de conseils généraux ou de conseils régionaux et des dispositifs de cofinancement public. »

Article 4

Les autres dispositions restent inchangées.

Article 5

Cet accord, sous réserve de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'agrément, entrera en vigueur le même jour que l'entrée en vigueur de la convention collective de branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

Fait à Paris, le 24 mars 2011.

Organisations patronales :

UNADMR ;
UNA ;
ADESSA ;
FNAAFP.

Syndicats de salariés :

FNSS CFDT ;
SNAPAD UNSA.

Accord professionnel
AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS
ET SERVICES À DOMICILE

ACCORD DU 20 MAI 2011
RELATIF AU FONDS DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS
POUR L'ANNÉE 2011
NOR : ASET1151345M

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent accord, après avoir analysé les dispositions de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relatives à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, souhaitent réaffirmer un positionnement dynamique autour du développement des parcours professionnels dans le secteur.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux rapports entre employeurs et salariés, sur le territoire national, y compris les DOM, entrant dans le champ d'application défini ci-après.

Cet accord s'applique à l'ensemble des entreprises et organismes employeurs privés à but non lucratif qui, à titre principal, ont pour activité d'assurer aux personnes physiques toutes formes d'aide, de soin, d'accompagnement, de services et d'intervention à domicile ou de proximité. Les entreprises et organismes entrant dans le champ d'application sont ceux qui apparaissent dans la nomenclature d'activités françaises (NAF), correspondant notamment aux codes suivants :

- 85.3J ;
- 85.3K ;
- 85.1G,

à l'exception de ceux qui appliquent à titre obligatoire un autre accord étendu, et à l'exception :

- des SSIAD de la Croix-Rouge française ;
- des entreprises et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FEHAP ;
- des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH, ou le service de tutelle, et adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale de travail du 15 mars 1966.

Il est précisé que le code NAF « APE » (activité principale exercée), attribué par l'INSEE à l'employeur, et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paie, constitue une présomption d'application du présent accord.

En cas de contestation sur son application, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale qu'il exerce.

Les employeurs adhérents d'une fédération, d'une union, ou d'une organisation entrant dans le champ d'application du présent accord, mais qui n'exercent pas à titre principal les activités relevant de ce champ, pourront, s'ils ne sont pas couverts par un autre texte conventionnel étendu, appliquer à titre volontaire les dispositions du présent accord collectif.

Article 2

Engagements de la branche

Le fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels est alimenté notamment par un pourcentage compris entre 5 % et 13 % prélevé sur le plan de formation et sur la professionnalisation. Ce taux est fixé annuellement par arrêté ministériel.

Pour l'année 2011, les partenaires sociaux de l'aide à domicile décident d'appliquer le taux fixé par arrêté sur la collecte du plan de formation et sur celle de la professionnalisation.

Les partenaires sociaux redéfiniront tous les ans le critère de répartition de la contribution au FPSPP sur le plan de formation et sur la professionnalisation et le communiqueront à l'OPCA désigné : UNIFORMATION.

Article 3

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an et prendra fin au 31 décembre 2011.

Article 4

Date d'effet

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'agrément. Cet accord prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément.

Article 5

Extension

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent accord de branche.

Fait à Paris, le 20 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNAAFP ;
ADESSA ;
UNADMR ;
UNA.

Syndicats de salariés :

FNSS CFDT ;
FFSAS CGC ;
FNSCS CFTC ;
FNOS CGT ;
FNAS CGT-FO ;
SNAPAD UNSA.

Brochure n° 3381

Convention collective nationale
IDCC : 2941. – AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS
ET SERVICES À DOMICILE (BAD)

ACCORD DU 21 MAI 2010
RELATIF AUX ŒUVRES SOCIALES ET CULTURELLES

NOR : ASET1151341M
IDCC : 2941

Entre :

L'UNA ;

L'ADESSA ;

Le FNAAFP CSF,

D'une part, et

La FNSS CFDT ;

Le SNAPAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et organismes employeurs privés à but non lucratif qui, à titre principal, ont pour activité d'assurer auprès des personnes physiques toutes formes d'aide, de soin, d'accompagnement, de services et d'intervention à domicile ou de proximité, adhérents aux fédérations ADESSA-ADOMICILE fédération nationale, FNAAFP-CSF et UNA, et conviennent des dispositions suivantes.

Article 2

Principe

Conformément aux dispositions légales, le comité d'entreprise a des attributions économiques et professionnelles et des attributions sociales.

La gestion des activités sociales et culturelles implique obligatoirement un financement.

Article 3

Financement

Afin d'assurer la mise en œuvre d'activités sociales et culturelles au sein du comité d'entreprise, il est prévu dans le budget une somme calculée conformément aux dispositions légales et réglementaires et au moins égale à 0,50 % de la masse salariale brute.

Article 4

Entrée en vigueur

Cet accord, sous réserve de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'agrément, entrera en vigueur le même jour que l'entrée en vigueur de la convention collective de branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

Fait à Paris, le 21 mai 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3381

Convention collective nationale
IDCC : 2941. – AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS
ET SERVICES À DOMICILE (BAD)

AVENANT N° 2 DU 12 JUILLET 2011
RELATIF AUX GARANTIES SOCIALES ET DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1151343M
IDCC : 2941

PRÉAMBULE

Le présent avenant annule et remplace le titre VII : « Garanties sociales, maintien de salaire, prévoyance et complémentaire santé » de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD), signée le 21 mai 2010.

Cet accord a notamment pour objet de préciser le sort des garanties incapacité, invalidité et décès conformément à l'article 26 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Le présent avenant, sous réserve de la publication au *Journal officiel* de ses arrêtés d'agrément et d'extension, entrera en vigueur le même jour que l'entrée en vigueur de la convention collective de branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

Les parties signataires de la présente convention ont décidé des dispositions suivantes :

« TITRE VII

GARANTIES SOCIALES
MAINTIEN DE SALAIRE, PRÉVOYANCE ET COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

CHAPITRE I^{ER}

MAINTIEN DE SALAIRE ET PRÉVOYANCE

A. – Maintien de salaire

Article 1^{er}

Garantie maintien de salaire

Article 1.1

Personnel concerné

Tout salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois.

Article 1.2

Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident professionnel ou non, pris ou non en compte par la sécurité sociale, les salariés ont droit au maintien de salaire dans les conditions suivantes :

Article 1.3

Délai de carence

- 3 jours en maladie ou accident de la vie courante ;
- 0 jour en accident du travail ou maladie professionnelle.

Article 1.4

Montant des prestations

Le montant du maintien de salaire y compris les prestations sécurité sociale (réelles ou reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale car effectuant moins de 200 heures par trimestre ou n'ayant pas suffisamment cotisé) et l'éventuel salaire à temps partiel s'élève à 90 % du salaire brut. En aucun cas le salarié ne peut percevoir plus de 100 % de son salaire net mensuel.

La garantie « maintien de salaire » comprend également le remboursement des charges sociales patronales évaluées forfaitairement à 30 % des prestations versées.

Article 1.5

Salaire de référence

Le calcul des prestations se fait sur le salaire brut moyen tranches A et B soumis à cotisations et perçu au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Lorsque la période de 12 mois est incomplète, le salaire de référence est reconstitué sur la base du salaire brut moyen (tranches A et B) du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisations, y compris les éventuels éléments variables de rémunération.

Article 1.6

Durée de la garantie

Les prestations sont versées pendant 90 jours maximum d'arrêt de travail décomptés par année mobile (12 mois consécutifs).

B. – Prévoyance

Article 2

Garantie incapacité temporaire

Article 2.1

Personnel concerné

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois et quelle que soit son ancienneté.

Article 2.2

Définition de la garantie incapacité

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident professionnel ou non, indemnisé ou non par la sécurité sociale, les salariés ont droit à des indemnités journalières dans les conditions suivantes.

Article 2.3

Point de départ du service des prestations

Dès la fin de la garantie maintien de salaire total pour les salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté, tel que prévu par l'article VII.1.1 du présent texte.

Pour les salariés n'ayant pas 6 mois d'ancienneté : à compter du 31^e jour d'arrêt de travail continu.

Article 2.4

Durée du service des prestations

En tout état de cause, les prestations ne peuvent être versées au delà du 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Article 2.5

Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières « Incapacité de travail », y compris les prestations brutes de sécurité sociale (réelles ou reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale car effectuant moins de 200 heures par trimestre ou n'ayant pas suffisamment cotisé) et l'éventuel salaire à temps partiel s'élève à 73 % du salaire brut.

En aucun cas le salarié ne peut percevoir plus de 100 % de son salaire net mensuel.

Article 2.6

Financement

Dans le cadre de sa quote-part, le salarié finance l'intégralité de la garantie incapacité temporaire de travail.

Article 3

Garantie invalidité

Article 3.1

Personnel concerné

Tout salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué.

Article 3.2

Définition de la garantie

En cas d'invalidité permanente reconnue par la sécurité sociale ou par le médecin contrôleur des organismes gestionnaires du régime, sur avis du médecin traitant, l'organisme assureur verse une rente complémentaire à celle versée par la sécurité sociale jusqu'au service de la pension vieillesse, allouée en cas d'incapacité au travail.

Article 3.3

Montant des prestations

Le montant de la rente en cas d'invalidité permanente, y compris les prestations servies par la sécurité sociale (réelles ou reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale car effectuant moins de 200 heures par trimestre ou n'ayant pas suffisamment cotisé), s'élève pour les 2^e et 3^e catégories d'invalidité à 75 % du salaire brut de référence.

En cas d'invalidité 1^{re} catégorie, le montant de la rente est égal aux 3/5^e de celui retenu pour les 2^e et 3^e catégories. Le total des prestations perçues par l'assuré (sécurité sociale, éventuel salaire à

temps partiel ou revenu de remplacement et prestations complémentaires versés par l'organisme assureur) ne saurait excéder 75 % du salaire brut et en tout état de cause 100 % de son salaire net mensuel.

Article 4

Clauses communes aux garanties incapacité-invalidité

Article 4.1

Salaire de référence

Le calcul des prestations se fait sur le salaire brut moyen tranches A et B soumis à cotisations et perçu au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Lorsque la période de 12 mois est incomplète, le salaire de référence est reconstitué sur la base du salaire brut moyen (tranches A et B) du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisations, y compris les éventuels éléments variables de rémunération.

Article 4.2

Limitation des prestations

Le total des prestations perçues par l'assuré (sécurité sociale, éventuel salaire à temps partiel ou revenu de remplacement et prestations complémentaires versées par l'organisme assureur) ne saurait excéder 100 % de son salaire net mensuel.

Article 4.3

Revalorisation des prestations

Les prestations incapacité temporaire de travail et invalidité sont revalorisées chaque année au 1^{er} juillet en fonction de l'évolution de la valeur du point AGIRC.

La première revalorisation des prestations incapacité et invalidité sera mise en œuvre au plus tôt au-delà du 181^e jour d'arrêt de travail comme indiqué dans le protocole de gestion administrative.

Article 5

Garantie décès ou perte totale et irréversible d'autonomie

Article 5.1

Personnel concerné

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois, et quelle que soit l'ancienneté.

Article 5.2

Définition de la garantie

En cas de décès d'un salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital dont le montant est fixé à 200 % du salaire annuel brut de référence.

Le capital ainsi calculé est versé, au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié.

En l'absence de désignation de bénéficiaire(s) ou lorsque l'ensemble des bénéficiaires a renoncé ou disparu, le capital est versé dans l'ordre suivant :

- à son conjoint non séparé de corps judiciairement ;
- au partenaire de Pacs ;
- au concubin tel que défini à l'article 20.1 ;
- à défaut, à ses enfants nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales ;
- à défaut, à ses parents, par parts égales ;
- à défaut, à ses grands-parents, par parts égales ;
- et à défaut, à ses héritiers suivant la dévolution successorale.

Article 5.3

Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA)

La perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) correspond à l'invalidité 3^e catégorie reconnue par la sécurité sociale ou par le médecin conseil de l'organisme assureur. Elle est assimilée au décès et donne lieu au versement par anticipation du capital décès. Ce versement met fin à la garantie décès.

Article 5.4

Salaire de référence

Le salaire servant de base au calcul des prestations est le salaire brut tranches A et B perçu au cours des 12 derniers mois précédant le décès ou la perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA).

Lorsqu'une période d'arrêt de travail pour maladie ou accident intervient avant la survenance d'un décès ou d'une perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA), le salaire de référence retenu est celui précédant la date d'arrêt de travail.

Ce salaire est revalorisé en fonction de l'évolution de la valeur du point AGIRC constatée entre la date de début de l'arrêt de travail et la date de l'évènement ouvrant droit à prestations.

Si le salarié ne compte pas 12 mois d'ancienneté, le salaire de référence est reconstitué à partir de la moyenne mensuelle des salaires bruts (tranches A et B) versés, y compris les éventuels éléments variables de rémunération.

Article 6

Garantie rente éducation

Article 6.1

Personnel concerné

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois et quelle que soit l'ancienneté.

Article 6.2

Définition de la garantie

En cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) d'un salarié, telle que définie ci-dessus, il sera versé au profit de chaque enfant fiscalement à charge une rente temporaire dont le montant est fixé à :

- 10 % du salaire de référence tel que défini pour la garantie décès, jusqu'à 17 ans révolus ;
- 15 % du salaire de référence tel que défini pour la garantie décès, entre 18 ans et 25 ans révolus.

Article 6.3

Durée de la prestation

La rente est versée à chaque enfant à charge (au sens fiscal du terme) :

- jusqu'au 18^e anniversaire ;
- jusqu'au 26^e anniversaire sous réserve qu'ils remplissent les conditions énoncées ci-après dans le paragraphe consacré à la définition des enfants à charge ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26^e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile, sous réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date du décès du salarié.

Article 6.4

Définition des enfants à charge

Lorsque les garanties prennent en compte les enfants à charge au moment du décès du salarié, sont considérés comme tels dans les cas suivants :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis – c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs – du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du salarié, les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- du 18^e jusqu'à leur 26^e anniversaire, et sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits auprès du Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un établissement et service d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

En tout état de cause, les enfants répondant aux définitions et conditions ci-dessus doivent obligatoirement être également à la charge au sens fiscal du terme du bénéficiaire.

Article 6.5

Revalorisation des rentes éducation

Les rentes éducation sont soumises à une revalorisation propre à l'OCIRP.

Les rentes sont revalorisées chaque année au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet selon les coefficients fixés par le conseil d'administration de l'Union-OCIRP.

Article 7

Maintien des garanties en cas de décès au profit des assurés en arrêt de travail en cas de résiliation du contrat d'assurance ou de non-renouvellement de la désignation

Article 7.1

Salarié ou ancien salarié bénéficiant du maintien de la garantie décès

Les garanties du régime de prévoyance conventionnel en cas de décès, telles que définies aux articles 5 et 6 du titre VII, sont maintenues en cas de résiliation du contrat d'assurance ou du non-renouvellement de la désignation des organismes assureurs cités à l'article 12 du titre VII, au salarié ou ancien salarié en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Article 7.2

Définition de la garantie décès

La garantie maintenue en cas de résiliation du contrat d'assurance ou de non renouvellement de la désignation s'applique à tout décès survenu à compter de la date d'effet du régime de prévoyance.

N'entre pas dans le maintien de la garantie en cas de résiliation du contrat d'assurance ou de non renouvellement de la désignation, la perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) du salarié ou de l'ancien salarié survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance ou du non-renouvellement de la désignation.

La revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations cesse à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance ou du non renouvellement de la désignation.

Les exclusions de garanties prévues par l'accord, s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation du contrat d'assurance ou de non-renouvellement de la désignation.

La garantie décès, telle que définie ci-dessus, est maintenue :

- jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail indemnisé pour incapacité de travail par l'organisme assureur de l'adhérent ;
- en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire, par l'organisme assureur de l'adhérent ;
- dans tous les cas, jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base d'assurance vieillesse.

Article 8

Risques en cours à la date d'effet du régime

Les entreprises ou organismes employeurs privés à but non lucratif qui rejoignent le régime conventionnel alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés sont en arrêt de travail à la prise d'effet des présentes garanties devront en faire la déclaration auprès de leur organisme assureur, au moyen d'une liste déclarative des risques en cours.

Au vu de cette déclaration et selon le cas, seront garantis à la prise d'effet de l'adhésion de l'entreprise :

- l'indemnisation intégrale (indemnités journalières, rentes d'invalidité, rentes éducation et capitaux décès prévus au présent article) au profit des salariés en arrêt de travail et indemnisés à ce titre par la sécurité sociale (ou non pour les salariés n'ayant pas droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale en raison du nombre d'heures travaillées ou du montant des cotisations insuffisant) et dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet de l'adhésion, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent ;
- les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes d'invalidité, rentes d'éducation en cours de service versées au titre d'un contrat précédent souscrit par l'adhérent, auprès d'un organisme assureur autre que ceux désignés à l'article 12 ci-après ;
- l'éventuel différentiel de garanties décès en cas d'indemnisation moindre prévue par un précédent contrat de prévoyance collective conclu par l'adhérent, au profit des salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'effet de l'adhésion.

Ces dispositions ne seront accordées qu'aux structures qui adhéreront au présent régime au plus tard 12 mois après l'entrée en vigueur de la présente convention. Au-delà de cette date, la prise en compte des garanties décès, incapacité de travail, invalidité au titre des arrêts de travail en cours sera conditionnée au règlement par la structure d'une cotisation spécifique correspondant à la couverture de ces risques, calculée par les organismes désignés.

Les indemnisations accordées au titre des risques en cours seront accordées à effet du jour de l'adhésion de la structure au régime et seront maintenues au travers d'un fonds spécifique, réservé à cet usage. Les organismes désignés étudieront l'impact de ce maintien et, à l'issue des premières années de gestion du présent régime, présenteront à la commission paritaire de gestion les impacts financiers de ces reprises d'encours.

Article 9

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Article 9.1

Suspension du contrat de travail des assurés donnant lieu à indemnisation par l'employeur

Les garanties définies au présent régime de maintien de salaire et de prévoyance sont maintenues pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien total ou partiel de rémunération, ou de prestations en espèces de la sécurité sociale (ou d'une prise en charge à titre complémentaire sur décision du médecin contrôleur/ou conseil de l'organisme assureur).

Dans ce cas, la contribution de l'employeur doit être maintenue et le salarié doit acquitter la part salariale de la cotisation calculée selon les règles du régime de prévoyance conventionnel, et ce pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée, sauf cas d'exonération de la totalité de la cotisation telle que définie à l'article 11.

Le maintien des garanties est assuré :

- tant que son contrat de travail n'est pas rompu ;
- en cas de rupture du contrat de travail, quand cette rupture intervient durant la période d'assurance et lorsque les prestations de la sécurité sociale au titre de la maladie, de l'accident, de l'invalidité, sont servies sans interruption depuis la date de rupture du contrat de travail.

Article 9.2

Suspension du contrat de travail des assurés ne donnant pas lieu à indemnisation par l'employeur

Dans tous les autres cas de suspensions du contrat de travail des salariés non indemnisés (congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé parental d'éducation, congé de soutien familial, congé sans solde tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié...), les garanties sont suspendues de plein droit en cas de suspension du contrat de travail de l'intéressé et aucune cotisation n'est due.

Les arrêts de travail ou le décès survenant durant cette période ne peuvent donner lieu à indemnisation au titre du régime de prévoyance conventionnel de la BAD.

La suspension des garanties intervient à la date de cessation de l'activité professionnelle. Les garanties reprennent effet dès la reprise effective du travail par l'intéressé.

Article 9.3

Maintien optionnel des garanties décès dans le cas d'une suspension de contrat de travail non indemnisée

Les garanties prévues en cas de décès (capital et rentes éducation) peuvent être maintenues aux salariés en suspension de contrat de travail ne donnant pas lieu à indemnisation, sous réserve que le salarié en fasse la demande dans le mois suivant le début de la suspension de son contrat de travail et sous réserve du paiement de la totalité de la cotisation correspondante par ce même salarié.

La cotisation afférente aux garanties décès (capital et rentes éducation) est celle appliquée pour les salariés en activité. Le salaire servant de base au calcul des prestations et des cotisations est le salaire brut total tranches A et B perçu au cours des 12 derniers mois civils précédant la date de la suspension du contrat de travail et ayant donné lieu à cotisations.

C. – Dispositions générales relatives au maintien de salaire et prévoyance

Article 10

Exclusions. – Prescription

Les exclusions applicables au contrat pour les différents risques décès et arrêt de travail sont les suivantes.

Ne sont pas garanties, les conséquences limitativement énumérées ci-après :

- d’une guerre ou d’une guerre civile, française ou étrangère ;
- de la désintégration du noyau atomique ;
- d’accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d’explosion, de chaleur ou de radiations provenant d’une transmutation du noyau de l’atome, telles que par exemple la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l’accélération artificielle de particules atomiques ;
- des accidents et maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenant à l’occasion d’exercices de préparation militaire ou en résultant.

Le bénéficiaire ayant fait l’objet d’une condamnation pénale pour l’homicide volontaire ou la tentative d’homicide volontaire de l’assuré est déchu de tout droit au capital décès ou rente éducation. Le capital est versé aux autres bénéficiaires, à l’exception de ceux reconnus comme co-auteurs ou complices.

Toutes actions et demandes de prestations concernant les garanties souscrites par l’entreprise ne sont plus recevables dans un délai de 2 ans à compter de l’évènement qui y donne naissance.

Pour la mise en œuvre du délai de prescription, il est fait application des dispositions prévues à l’article L. 932-13 du code de la sécurité sociale et à l’article L. 221-11 du code de la mutualité.

Ce délai est porté à 10 ans lorsque les bénéficiaires sont les ayants droit de l’assuré décédé et à 5 ans en cas d’incapacité de travail.

Article 11

Cotisation et répartition des cotisations

Considérant que le risque invalidité constitue, eu égard à l’âge moyen et à l’ancienneté des salariés, un risque majeur lourd de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux dans le cadre d’une répartition globale de 1/3 à charge du salarié et de 2/3 à charge de l’employeur, que la cotisation liée à ce risque serait majoritairement financée par ce dernier en contrepartie d’une prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation du risque incapacité temporaire de travail. En tout état de cause, cette répartition de 1/3 à la charge du salarié et de 2/3 à la charge de l’employeur est définitive.

Le taux de 4,13 % tranche A et tranche B, exprimé en pourcentage du salaire brut, est réparti comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIE	EMPLOYEUR	SALARIÉ	TOTAL
Maintien de revenu (avec 30 % charge patronale)	1,20		1,20
Incapacité		0,90	0,90
Invalidité	1,19	0,45	1,64
Décès	0,26		0,26
Rente éducation	0,08		0,08
Maintien garantie décès	0,02		0,02
Mutualisation (passif)	0,03		0,03

GARANTIE	EMPLOYEUR	SALARIÉ	TOTAL
Total	2,78	1,35	4,13

Cotisation additionnelle
finançant le passif résultant de la loi portant réforme des retraites

Dans le prolongement de l'article 26 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, un complément de provisions mathématiques doit être constitué par les organismes assureurs au titre du maintien de la garantie décès et des arrêts de travail survenus au 31 décembre 2010 pour les contrats conclus avant cette date.

S'agissant des sinistres en cours précédemment couverts auprès d'un autre organisme assureur que ceux désignés dans le présent régime, conformément aux dispositions prévues par l'article 26 sus-visé, le présent régime prévoit la reprise intégrale des engagements relatifs au maintien de la garantie incapacité de travail – invalidité du contrat résilié. En contrepartie, les provisions constituées par l'ancien assureur au titre du maintien de ces garanties seront transférées à l'organisme désigné qui enregistre l'adhésion. Dans ce cas, l'indemnité de résiliation prévue par le dispositif légal précité, au profit de l'ancien assureur, n'est pas exigible.

Le surcoût inhérent à ce provisionnement complémentaire a été évalué à 1 % de la masse salariale.

Etant entendu que les sinistres en cours précédemment assurés par un des organismes codésignés restent attachés aux anciens dispositifs, un compte spécifique sera établi afin de suivre le financement du passif résultant de la loi portant réforme des retraites. Ce compte fera l'objet d'un suivi particulier et pourra donner lieu à un réajustement de cotisation.

Ainsi, ce surcoût sera financé par une cotisation additionnelle de 0,20 % à compter du 1^{er} janvier qui suit la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension jusqu'au 31 décembre 2015.

La cotisation additionnelle de 0,20 % tranche A et tranche B, exprimée en pourcentage du salaire brut, est répartie comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIE	EMPLOYEUR	SALARIÉ	TOTAL
Passif réforme des retraites	0,13	0,07	0,20

Si le compte spécifique établi au titre du passif relatif à la réforme des retraites demeure déficitaire au 31 décembre 2015, une cotisation supplémentaire pourra être appelée en 2016 après accord des partenaires sociaux pour financer le déficit résiduel.

La cotisation additionnelle sera égale à 0,20 % de la masse salariale moins le pourcentage correspondant à la charge financée par les résultats de l'exercice 2011 présentés à la branche par les assureurs tenants antérieurement à la mise en place de l'accord.

Les transferts d'entreprises entre organismes assureurs donneront ainsi lieu à un transfert de provisions dont le montant devra être calculé tête par tête selon les tables, taux d'actualisation, frais, etc. arrêtés par les organismes désignés.

En cas de dénonciation du régime de prévoyance branche aide à domicile avant le remboursement total de la cotisation additionnelle finançant le passif résultant de la loi portant réforme des retraites, une indemnité de résiliation est due dont le montant est égal à la différence entre le montant des provisions techniques à constituer, permettant de couvrir intégralement les engagements relatifs à la poursuite des prestations incapacité et invalidité et au maintien de la garantie décès, et le montant des provisions techniques effectivement constituées au jour de la dénonciation, et ce au titre des incapacités et invalidités en cours à la date de la dénonciation.

Article 12

Gestion du régime

Sont désignés pour assurer les risques maintien de salaire, Incapacité, invalidité et décès, les organismes suivants :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance relevant du code de la sécurité sociale, siège social, 35, boulevard Brune, 75014 Paris.
- APRIONIS Prévoyance, issue de la fusion de IONIS Prévoyance avec APRI Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, siège social, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff ;
- UNPMF⁽¹⁾, union soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, enregistrée au registre national des mutuelles sous le n° 442 574 166. Siège social : 255, rue de Vaugirard, 75015 Paris.

Toutes les structures relevant de la branche professionnelle doivent rejoindre l'un des organismes désignés à la date d'effet de la convention telle que définie à l'article I.2 du chapitre II du titre I^{er} de la convention collective nationale.

Le choix de l'organisme assureur par la structure fait l'objet au préalable, d'une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent.

Les associations, fédérations et groupements adhérant à l'union nationale ADMR continuent d'adhérer et adhéreront pour leur régime de prévoyance auprès d'AG2R prévoyance (organisme assureur précédemment désigné) sous réserve de la mise à niveau des garanties et taux de cotisation prévus à la présente convention collective de branche.

Est désigné pour assurer la garantie rente éducation l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP), union d'institutions de prévoyance relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale et dont le siège est à Paris, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris.

Les organismes précédemment désignés, assureurs des garanties maintien de salaire, incapacité, invalidité et décès, agissent pour le compte de l'OCIRP en qualité d'organismes gestionnaires.

Est désigné comme organisme réassureur commun : CNP Assurance, société anonyme au capital de 594 151 292 € entièrement libéré entreprise régie par le code des assurances 341 737 062 RCS Paris. Siège social : 4, place Raoul-Dautry, 75716 Paris cedex 15.

Contrat d'assurance et de gestion administrative

Pour l'ensemble des garanties définies dans le présent accord, les modalités d'assurance font l'objet de dispositions spécifiques inscrites dans le contrat d'assurance et de gestion administrative conclu entre les signataires de la présente convention et les organismes désignés ci-dessus.

Article 13

Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation interviendra, au plus tard, tous les 5 ans.

A cet effet, les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois à l'avance, au regard de la date d'échéance, pour étudier le rapport spécial des organismes désignés sur les comptes de résultat de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution du régime.

A l'issue de cet examen, le régime mis en œuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation qu'il instaure.

(1) La gestion est confiée à la mutuelle CHORUM, 56-60, rue Nationale, 75013 Paris.

En cas de dénonciation de la désignation, les prestations incapacité, invalidité et rente éducation en cours continueront à être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non renouvellement. De même, le ou les anciens organismes assureurs maintiendront les garanties capital décès et rente éducation au profit de tous les bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rente d'invalidité à la date de résiliation ou de non renouvellement de la désignation.

Par ailleurs, les partenaires sociaux organiseront avec le nouvel organisme assureur, la poursuite des revalorisations portant sur ces mêmes prestations, ainsi que le maintien des garanties capital décès et rente éducation au profit de tous les bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rente d'invalidité ou d'incapacité permanente.

Article 14

Fonds social dédié à la branche de l'aide à domicile

Un fonds social dédié est créé par les partenaires sociaux de la branche de l'aide à domicile qui en assurent la gouvernance et qui en délèguent la gestion aux organismes de prévoyance visés à l'article 12 du titre VII de la présente convention. Les modalités de gestion de ce fonds sont définies dans le protocole de gestion administrative spécifique, conclu entre les partenaires sociaux de la branche et ces mêmes organismes.

Article 15

Commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance

La composition de la commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance est identique à celle de la commission paritaire nationale de suivi, définie à l'article 13.2 *a* du titre II de la présente convention.

Les attributions et le fonctionnement de cette commission sont définis dans une convention de gestion.

CHAPITRE II

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Les dispositions du présent chapitre définissent le régime conventionnel de remboursement des frais de santé obligatoire pour les salariés de la branche de l'aide à domicile à l'exception de ceux visés à l'article 17.2 du présent chapitre.

Elles répondent aux objectifs suivants :

- permettre aux salariés de la branche l'accès à des garanties de protection sociale complémentaire ;
- mutualiser, au niveau professionnel, le risque maladie et les frais qui peuvent en découler afin de faciliter la mise en place de tels régimes au niveau des entreprises de la branche, et ce, sans considération notamment de l'état de santé ou de l'âge de leurs salariés.

Article 16

Champ d'application du régime de complémentaire santé

Le présent régime s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, au bénéfice des salariés et personnes tels que définis à l'article 2, pour les frais de santé engagés à compter de l'entrée en vigueur du présent régime et sa mise en place dans l'entreprise.

Article 17
Bénéficiaires de la garantie

Article 17.1
Bénéficiaires à titre obligatoire

Les salariés bénéficient obligatoirement de la couverture « base prime » telle que visée à l'article 23.1 dès leur embauche dans l'entreprise. Les salariés qui peuvent justifier des cas dérogatoires cités à l'article suivant ne bénéficient pas du présent régime.

Article 17.2
Cas dérogatoires

Par dérogation au caractère obligatoire, peuvent à leur initiative se dispenser d'affiliation au présent régime frais de santé complémentaire en fournissant régulièrement à leur employeur les justificatifs correspondants :

a) Les salariés qui se trouvent dans les cas suivants lors de la mise en place du présent régime conventionnel dans leur entreprise :

- salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé. La dispense d'affiliation ne vaut que jusqu'à échéance du contrat individuel (si le salarié ne peut pas le résilier par anticipation) ;
- salariés déjà couverts à titre obligatoire par la garantie de leur conjoint. Le salarié doit justifier chaque année de la couverture obligatoire dont il bénéficie.

b) Les salariés qui se trouvent dans l'une des situations suivantes :

- salariés sous contrat à durée déterminée et travailleurs saisonniers :
 - les salariés bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois qui demandent à être dispensés d'affiliation doivent le faire savoir par écrit en produisant tous documents justifiant d'une couverture souscrite par ailleurs ;
 - en revanche, la dispense d'affiliation est de droit pour les salariés bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois.
- salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale). La dispense d'affiliation ne vaut que jusqu'à échéance du contrat individuel (si le salarié ne peut pas le résilier par anticipation) ;
- salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C prévue à l'article L. 861-1 du code de la sécurité sociale). La dispense d'affiliation ne vaut que jusqu'à échéance annuelle des droits CMU-C ;
- salariés bénéficiant déjà d'une couverture complémentaire obligatoire frais de santé dans le cadre d'un autre emploi (salariés à employeurs multiples). Le salarié doit justifier chaque année de la couverture obligatoire dont il bénéficie par ailleurs ;
- salariés à temps très partiel (inférieur à un mi-temps) et apprentis n'ayant qu'un seul employeur, dès lors que la part de cotisation qu'ils devraient acquitter est au moins égale à 10 % de leur rémunération.

Pour l'application de ces cas dérogatoires, l'employeur a l'obligation de proposer aux salariés visés ci-dessus l'adhésion à la garantie frais de santé et devra dans tous les cas, se faire remettre, au plus tard dans les 30 jours qui suivent la proposition d'adhésion, un écrit signé par chacun des salariés concernés accompagné des éventuels justificatifs nécessaires stipulant leur refus d'adhésion et le motif exact parmi les cas listés ci-dessus.

Les salariés peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de l'employeur, par écrit, leur adhésion à la garantie frais de santé. Dans ce cas, leur adhésion prend effet le premier jour du mois qui suit leur demande. Cette adhésion est alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cotiser et d'adhérer à la garantie frais de santé lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

En outre, aucun autre cas dérogatoire ne peut être accordé.

Article 18

Amélioration de la couverture frais de santé du salarié

Chaque salarié peut améliorer sa couverture frais de santé en optant pour un niveau supérieur de remboursement avec les formules « Confort » ou « Confort Plus » respectivement détaillées aux articles 23.2 et 23.3 du présent chapitre.

L'extension prend effet :

- au plus tôt, à la date d'affiliation au présent régime lorsque la demande est faite concomitamment ;
- à défaut, au premier jour du mois qui suit la date de réception de la demande d'extension par l'organisme désigné.

La cotisation finançant l'amélioration de la couverture frais de santé du salarié est à la charge exclusive de ce dernier. Elle doit être payée à l'organisme désigné.

Article 19

Extension de la garantie frais de santé aux ayants droit du salarié

Le conjoint et les enfants à charge du salarié peuvent être couverts par une extension facultative souscrite individuellement par chaque salarié.

Chaque salarié peut opter pour une extension de la garantie frais de santé à :

- son conjoint ;
- et/ou ses enfants.

La notion de conjoint et enfants à charge étant comprise au sens du présent régime.

Concernant les personnes couvertes à titre facultatif, les droits à garanties sont ouverts au plus tôt :

- à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;
- au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme désigné de la demande d'extension si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié.

En tout état de cause, les personnes couvertes à titre facultatif par l'extension du régime bénéficient du même niveau de garanties que le salarié.

La cotisation finançant l'extension de la garantie frais de santé aux ayants droit est à la charge exclusive du salarié. Elle doit être payée à l'organisme désigné.

Article 20

Définition du conjoint et des enfants à charge

Article 20.1

Conjoint

Est considéré comme conjoint :

- le conjoint du salarié marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le concubin du salarié vivant maritalement sous le même toit, sous réserve que le concubin et le salarié soient tous les deux célibataires, veufs ou séparés de corps judiciairement, que le concubinage ait été établi de façon notoire depuis plus de 1 an et que le domicile fiscal des 2 concubins soit le même. La condition de durée de 1 an est supprimée lorsque des enfants sont nés de cette union, ou lorsque le fait générateur de la prestation est d'origine accidentelle ;
- le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs).

Article 20.2

Enfants à charge

Sont réputés à charge du salarié les enfants légitimes, reconnus ou adoptés, ainsi que ceux de son conjoint, à condition que le salarié ou son conjoint ait l'enfant en résidence ou s'il s'agit d'enfants du salarié, que celui-ci participe effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire.

Les enfants ainsi définis doivent :

- être à charge au sens de la législation sociale ;
- ou, s'ils sont âgés de plus de 18 ans et de moins de 26 ans :
 - poursuivre leurs études et être inscrits à ce titre au régime de sécurité sociale des étudiants ;
 - ou, être à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle emploi ;
 - ou, être sous contrat de formation en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...) ;
 - ou, lorsqu'ils se livrent à une activité rémunérée, que celle-ci leur procure un revenu inférieur au revenu de solidarité active (RSA) mensuel versé aux personnes sans activité ;
- quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

Article 21

Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme désigné dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou le décès du salarié.

Les prestations maintenues seront identiques à celles prévues par le présent régime au profit des salariés.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

Article 22

Conditions de la garantie frais de santé

Les remboursements sont mentionnés dans le tableau ci-après, ils incluent les prestations de la sécurité sociale.

Sont exclues de la garantie toutes les dépenses, soins ou interventions, non prises en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau des garanties.

Le cumul des prestations versées à un salarié au titre des régimes sécurité sociale et complémentaires ne peut excéder pour chaque acte les frais réels engagés.

Par ailleurs, la garantie frais de santé respecte les conditions énumérées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, pour les contrats dits "responsables" permettant ainsi de bénéficier dans les conditions et limites prévues par la législation en vigueur à la date de prise d'effet du présent régime, de :

- l'exonération des charges sociales sur les cotisations pour l'employeur ;
- la déductibilité des cotisations du revenu net imposable, pour le salarié.

Article 23

Tableau des garanties

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de la sécurité sociale française en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les garanties sont exprimées remboursements de la sécurité sociale inclus et sont présentées dans les tableaux annexés selon trois niveaux de remboursements :

- régime base prime ;
- option Confort ;
- option Confort plus.

Le total des remboursements du régime de base de la sécurité sociale, du présent régime complémentaire et de tout autre organisme complémentaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées et dûment justifiées.

Article 23.1

Régime base prime

NATURE DES FRAIS	PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES incluant le remboursement de la sécurité sociale et dans la limite des frais réels	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale et chirurgicale		
Honoraires médicaux et chirurgicaux pris en charge par la sécurité sociale	150 % de la BR	80 % (FR limité à 150 % de la BR)
Frais de séjour pris en charge par la sécurité sociale		
Chambre particulière (limitée à 1 an)	2 % PMSS	
Forfait hospitalier	100 % des frais réels	
Frais d’accompagnement (enfant à charge de moins de 16 ans)	Néant	
Frais de transport pris en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR	
Actes médicaux		
Consultations, visites généralistes prises en charge par la sécurité sociale : – parcours de soins – hors parcours de soins	150 % de la BR 100 % de la BR	80 % FR dans la limite de 100 % de la BR
Consultations, visites spécialistes pris en charge par la sécurité sociale : – parcours de soins – hors parcours de soins	150 % de la BR 100 % de la BR	
Auxiliaires médicaux pris en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR	
Analyses et examens de laboratoires pris en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR	
Actes de chirurgie et actes techniques médicaux pris en charge par la sécurité sociale (hors hospitalisation)	100 % de la BR	
Actes d’imagerie médicale et d’échographie pris en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR	

NATURE DES FRAIS	PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES incluant le remboursement de la sécurité sociale et dans la limite des frais réels	
	Conventionné	Non conventionné
Pharmacie (prise en charge par la sécurité sociale)	100 % de la BR	
Dentaire		
Soins dentaires pris en charge par la sécurité sociale (y compris inlay simple, onlay)	100 % de la BR	
Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale (y compris inlay core et clavette)	300 % de la BR	
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	300 % de la BR	
Orthodontie, parodontologie, ou prothèses dentaires non prises en charge par la sécurité sociale	Néant	
Optique (chaque acte de ce poste est limité à un équipement par an et par bénéficiaire)		
Monture adultes prise en charge par la sécurité sociale Verres adultes pris en charge par la sécurité sociale	3 % du PMSS Forfait 1 % du PMSS pour les 2 verres + 1 750 % BR pour chaque verre	
Monture enfants (moins de 18 ans) Verres enfants (moins de 18 ans)	2 % du PMSS 1 000 % BR pour chaque verre	
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale	3 % du PMSS	
Lentilles non prises en charge par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit annuel par bénéficiaire 3 % PMSS	
Kératotomie (chirurgie de la myopie)	Crédit annuel de 200 € par œil	
Prothèses médicales		
Prothèses auditives prises en charge par la sécurité sociale (y compris piles)	100 % de la BR + 5 % du PMSS par an et par bénéficiaire	
Orthopédie, prothèses médicales, appareillage pris en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR	
Cures thermales (prises en charge par la sécurité sociale)		
Frais de traitement et honoraires	100 % de la BR	
Frais de séjour, voyage et d’hébergement	Néant	
Médecine alternative		
Ostéopathie (intervention dans le cadre d’un praticien inscrit auprès d’une association agréée)	Néant	
Maternité		
Chambre particulière (dans la limite de 6 jours)	2 % du PMSS	
Forfait par enfant (dans la limite des frais réels engagés)	Forfait de 5 % du PMSS	
Divers		
Vaccin anti-grippe non remboursé par la sécurité sociale	100 % des FR	
Contraception	2,50 % du PMSS par an et par bénéficiaire	
Actes médicaux > 120 €	18 €	

NATURE DES FRAIS	PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES incluant le remboursement de la sécurité sociale et dans la limite des frais réels	
	Conventionné	Non conventionné
Actes de prévention du contrat responsable (arrêté du 8 juin 2006)	Détartrage annuel complet + vaccinations	
BR : base de remboursement pour les actes relevant de la CCAM (classification commune des actes médicaux), tarif de convention pour les actes référencés NGAP (nomenclature générale des actes professionnels). FR : frais réels. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. SS : sécurité sociale.		

Article 23.2

Régime Confort

Les garanties souhaitées pour ce régime optionnel au choix du salarié sont les suivantes.

NATURE DES FRAIS	PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES incluant le remboursement de la sécurité sociale + régime « base prime » dans la limite des frais réels	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale et chirurgicale		
Honoraires médicaux et chirurgicaux pris en charge par la sécurité sociale	250 % de la BR	80 % FR limité à 250 % de la BR
Frais de séjour pris en charge par la sécurité sociale		
Chambre particulière (limitée à 1 an)	3 % du PMSS	
Forfait hospitalier	100 % des frais réels	
Frais d’accompagnement (enfant à charge de moins de 16 ans)	2 % du PMSS	
Frais de transport pris en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR	
Actes médicaux		
Consultations, visites généralistes prises en charge par la sécurité sociale : – parcours de soins – hors parcours de soins	150 % de la BR 100 % de la BR	80 % FR dans la limite de 100 % de la BR
Consultations, visites spécialistes pris en charge par la sécurité sociale : – parcours de soins – hors parcours de soins	200 % de la BR 150 % de la BR	
Auxiliaires médicaux pris en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR	
Analyses et examens de laboratoires pris en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR	
Actes de chirurgie et actes techniques médicaux pris en charge par la sécurité sociale (hors hospitalisation)	100 % de la BR	
Actes d’imagerie médicale et d’échographie pris en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR	

NATURE DES FRAIS	PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES incluant le remboursement de la sécurité sociale + régime « base prime » dans la limite des frais réels	
	Conventionné	Non conventionné
Pharmacie (prise en charge par la sécurité sociale)	100 % de la BR	
Dentaire		
Soins dentaires pris en charge par la sécurité sociale (y compris inlay simple, onlay)	100 % de la BR	
Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale (y compris inlay core et clavette)	300 % de la BR	
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	300 % de la BR	
Orthodontie, parodontologie, ou prothèses dentaires non prises en charge par la sécurité sociale	Crédit annuel de 300 € par an et par bénéficiaire	
Optique (chaque acte de ce poste est limité à un équipement par an et par bénéficiaire)		
Monture adultes prise en charge par la sécurité sociale Verres adultes pris en charge par la sécurité sociale	5 % du PMSS Forfait 2 % du PMSS pour les 2 verres + 2 000 % BR pour chaque verre	
Monture enfants (moins de 18 ans) Verres enfants (moins de 18 ans)	3 % du PMSS 1 500 % BR pour chaque verre	
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale	5 % du PMSS	
Lentilles non prises en charge par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit annuel par bénéficiaire : 5 % PMSS	
Kératotomie (chirurgie de la myopie)	Crédit annuel de 300 € par œil	
Prothèses médicales		
Prothèses auditives prises en charge par la sécurité sociale (y compris piles) Orthopédie, prothèses médicales, appareillage pris en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR + 15 % du PMSS par an et par bénéficiaire 100 % de la BR	
Cures thermales (prises en charge par la sécurité sociale)		
Frais de traitement et honoraires	100 % de la BR	
Frais de séjour, voyage et d'hébergement	Forfait de 10 % du PMSS	
Médecine alternative		
Ostéopathie (intervention dans le cadre d'un praticien inscrit auprès d'une association agréée)	Néant	
Maternité		
Chambre particulière (dans la limite de 6 jours)	3 % du PMSS	
Forfait par enfant (dans la limite des frais réels engagés)	Forfait de 10 % du PMSS	
Divers		
Vaccin anti-grippe non remboursé par la sécurité sociale	100 % des FR	
Contraception	2,50 % du PMSS par an et par bénéficiaire	

NATURE DES FRAIS	PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES incluant le remboursement de la sécurité sociale + régime « base prime » dans la limite des frais réels	
	Conventionné	Non conventionné
Actes médicaux > 120 €	18 €	
Actes de prévention du contrat responsable (arrêté du 8 juin 2006)	Détartrage annuel complet + vaccinations	
BR : base de remboursement pour les actes relevant de la CCAM (classification commune des actes médicaux), tarif de convention pour les actes référencés NGAP (nomenclature générale des actes professionnels). FR : frais réels. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.		

Article 23.3
Régime Confort Plus

Les garanties souhaitées pour ce régime optionnel au choix du salarié sont les suivantes :

NATURE DES FRAIS	PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES incluant le remboursement de la sécurité sociale + régime « base prime » dans la limite des frais réels	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale et chirurgicale		
Honoraires médicaux et chirurgicaux pris en charge par la sécurité sociale	350 % de la BR	80 % FR limité à 350 % de la BR
Frais de séjour pris en charge par la sécurité sociale		
Chambre particulière (limitée à 1 an)	4 % du PMSS	
Forfait hospitalier	100 % des frais réels	
Frais d'accompagnement (enfant à charge de moins de 16 ans)	2 % du PMSS	
Frais de transport pris en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR	
Actes médicaux		
Consultations, visites généralistes prises en charge par la sécurité sociale : – parcours de soins – hors parcours de soins	150 % de la BR 100 % de la BR	80 % FR dans la limite de 150 % de la BR
Consultations, visites spécialistes pris en charge par la sécurité so- ciale : – parcours de soins ; – hors parcours de soins	250 % de la BR 150 % de la BR	
Auxiliaires médicaux pris en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR	
Analyses et examens de laboratoires pris en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR	
Actes de chirurgie et actes techniques médicaux pris en charge par la sécurité sociale (hors hospitalisation)	100 % de la BR	
Actes d'imagerie médicale et d'échographie pris en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR	
Pharmacie (prise en charge par la sécurité sociale)	100 % de la BR	

NATURE DES FRAIS	PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES incluant le remboursement de la sécurité sociale + régime « base prime » dans la limite des frais réels	
	Conventionné	Non conventionné
Dentaire		
Soins dentaires pris en charge par la sécurité sociale (y compris inlay simple, onlay)	100 % de la BR	
Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale (y compris inlay core et clavette)	400 % de la BR	
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	400 % de la BR	
Orthodontie, parodontologie, ou prothèses dentaires non prises en charge par la sécurité sociale	Crédit annuel de 600 € par an et par bénéficiaire	
Optique (chaque acte de ce poste est limité à un équipement par an et par bénéficiaire)		
Monture adultes prise en charge par la sécurité sociale Verres adultes pris en charge par la sécurité sociale	6 % du PMSS Forfait 3 % du PMSS pour les 2 verres + 2 500 % BR pour chaque verre	
Monture enfants (moins de 18 ans) Verres enfants (moins de 18 ans)	3 % du PMSS 2 000 % BR pour chaque verre	
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale	5 % du PMSS	
Lentilles non prises en charge par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit annuel par bénéficiaire 6 % PMSS	
Kératotomie (chirurgie de la myopie)	Crédit annuel de 400 € par œil	
Prothèses médicales		
Prothèses auditives prises en charge par la sécurité sociale (y compris piles) Orthopédie, prothèses médicales, appareillage pris en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR + 25 % du PMSS par an et par bénéficiaire 150 % de la BR	
Cures thermales (prises en charge par la sécurité sociale)		
Frais de traitement et honoraires	100 % de la BR	
Frais de séjour, voyage et d'hébergement	Forfait de 10 % du PMSS	
Médecine alternative		
Ostéopathie (intervention dans le cadre d'un praticien inscrit auprès d'une association agréée)	20 € par séance dans la limite de 5 séances par an et par bénéficiaire	
Maternité		
Chambre particulière (dans la limite de 6 jours)	4 % du PMSS	
Forfait par enfant (dans la limite des frais réels engagés)	Forfait de 10 % du PMSS	
Divers		
Vaccin anti-grippe non remboursé par la sécurité sociale	100 % des FR	
Contraception	3,50 % du PMSS par an et par bénéficiaire	

NATURE DES FRAIS	PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES incluant le remboursement de la sécurité sociale + régime « base prime » dans la limite des frais réels	
	Conventionné	Non conventionné
Actes médicaux > 120 €	18 €	
Actes de prévention du contrat responsable (arrêté du 8 juin 2006)	Détartrage annuel complet + vaccinations	
BR : base de remboursement pour les actes relevant de la CCAM (classification commune des actes médicaux), tarif de convention pour les actes référencés NGAP (Nomenclature générale des actes professionnels). FR : frais réels. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.		

Article 24

Dispositions spécifiques pour les bénéficiaires relevant du régime de base Alsace-Moselle

Pour l'application des présentes garanties au profit de salariés et de leurs ayants droit relevant du régime local Alsace-Moselle, le régime tient compte des dispositions spécifiques prévues par le code de la sécurité sociale pour cette zone géographique.

Les cotisations et les prestations servies par le régime complémentaire sont réduites en conséquence afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions.

Article 25

Conditions de suspension des garanties

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur. Dans ce cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser la cotisation correspondant au régime "base prime" et le cas échéant, le salarié s'acquittera de la cotisation correspondant aux régimes "Confort" ou "Confort Plus" ainsi que de celle relative à l'extension de la garantie frais de santé aux ayants droit.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme désigné en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme désigné de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Pour autant, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande du salarié via l'entreprise adhérente au profit des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, la garantie sera accordée moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime.

Article 26

Conditions de cessation des garanties

Les garanties cessent :

- en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Evin visés à l'article 21 ;

- à la date à laquelle le salarié n'appartient plus à la catégorie du personnel définie à l'article 17.1.

Forclusion

Les demandes de prestations doivent, sous peine de forclusion, être produites dans un délai maximum de 2 ans à compter de la date à laquelle le bénéficiaire peut prétendre aux prestations de gestionnaire, sauf cas de force majeure ou cas fortuit ou si le gestionnaire ne subit pas de préjudice.

Prescription

Toutes les actions dérivant des opérations mentionnées au présent régime notamment les demandes de prestations sont prescrites par 2 ans à compter de l'évènement qui y donne naissance, dans les conditions et sous les réserves prévues à l'article L. 932-13 du code de la sécurité sociale ou à l'article L. 221-11 du code de la mutualité.

Article 27

Contrat d'assurance et de gestion administrative du régime complémentaire santé

Pour l'ensemble des garanties définies dans le présent accord, les modalités d'assurance font l'objet de dispositions spécifiques inscrites dans le contrat d'assurance et de gestion administrative du régime conclu entre les signataires de la présente convention et les organismes désignés ci-après.

Article 28

Cotisations du régime base prime

Article 28.1

Montant de la cotisation

A la date d'entrée en vigueur de la présente convention, la cotisation « frais de santé » du régime base prime au profit du salarié seul est égale à :

- 37,29 € par mois (hors taxe spéciale sur les conventions d'assurance) pour le salarié relevant du régime général de la sécurité sociale ;
- 24,20 € par mois (hors taxe spéciale sur les conventions d'assurance) pour le salarié bénéficiaire du régime local d'Alsace-Moselle.

La charge de cotisation doit être répartie comme suit :

- 40 % pour l'employeur ;
- 60 % pour le salarié.

La cotisation est révisable par accord paritaire.

Article 28.2

Obligation des structures adhérentes, adhésion, affiliation et paiement des cotisations

a) Adhésion. – Affiliation

Afin d'adhérer au régime, la structure concernée devra retourner à l'organisme désigné pour la gestion des garanties un bulletin d'adhésion, qui lui aura été adressé par ledit organisme, dûment rempli, daté et signé.

Elle devra obligatoirement affilier l'ensemble de ses salariés appartenant à la catégorie définie à l'article 17.1.

L'entreprise devra remettre à chaque salarié concerné la notice d'information établie et délivrée par l'organisme désigné afin de lui faire connaître ses droits et obligations, ainsi que les caractéristiques du présent régime.

Elle devra fournir un état récapitulatif complet du personnel concerné comprenant notamment, pour chacun des salariés, la situation de famille.

b) Déclarations

Les déclarations faites tant par la structure adhérente que par le salarié servent de base à la mise en œuvre des garanties.

L'organisme désigné pour la gestion des garanties se réserve la possibilité de vérifier les données communiquées.

c) Paiement des cotisations

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

Le paiement doit être effectué dans les 15 premiers jours du trimestre civil suivant celui au titre duquel les cotisations sont dues.

Les régularisations éventuelles sont effectuées à la fin de chaque année.

Les versements sont opérés par chèque bancaire ou par virement.

La structure adhérente est seul responsable du paiement de la totalité des cotisations, y compris les parts salariales précomptées sur les salaires des salariés.

A défaut des cotisations dans les 10 jours suivant leur échéance, l'organisme désigné pour la gestion envoie à la structure adhérente une lettre de mise en demeure en recommandée avec avis de réception. Le cas échéant, le gestionnaire peut engager une procédure de recouvrement des cotisations dans le cadre d'une action contentieuse.

Article 29

Modalités d'adhésion et de mutualisation

Article 29.1

Organismes désignés

Sont désignés pour assurer les garanties du régime de complémentaire santé, les organismes suivants :

AG2R Prévoyance, institution de prévoyance relevant du code de la sécurité sociale. Siège social : 35, boulevard Brune, 75014 Paris.

Aprionis Prévoyance, issue de la fusion de IONIS prévoyance avec APRI Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale. Siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff.

UNPMF (union nationale de la prévoyance de la mutualité française), union soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, enregistrée au registre national des mutuelles sous le n° 442 574 166 agréée pour les branches 1, 2, 20, 21 et 22, agissant pour le compte des mutuelles assureurs et gestionnaires : Adrea, Apreva, Mutuelle Drome Arpica, Harmonie Mutualité, Mut'Est, Prevalides, Union Mutualité Santé vie, Mutuelles UMC, Mutuelle Saint-Germain SMIRSEP, Ociane. Siège social : 255, rue de Vaugirard, 75015 Paris.

MACIF – Mutualité

Mutuelle régie par le livre II du code de la mutualité. Siège social : Carré Haussmann, 22-28, rue Joubert, 75435 Paris Cedex 09.

Article 29.2

Clause de migration ou antériorité

Toutes les structures relevant de la branche professionnelle doivent rejoindre l'un des organismes désignés à la date d'effet de la convention telle que définie à l'article 2 du titre I^{er} de la convention collective nationale.

1. Le choix de l'organisme assureur par la structure fait l'objet au préalable d'une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent :

- les structures en création et les structures n'ayant mis en place aucun contrat de complémentaire santé à la date d'effet de la présente convention doivent obligatoirement adhérer au présent régime auprès d'un des organismes désignés ;
- lors de fusions de structures dont l'une au moins appartient au régime conventionnel, la nouvelle structure est tenue de rester dans ce régime de complémentaire santé auprès d'un des organismes désignés.

2. Les structures qui avaient déjà mis en place un régime en frais de santé soit par voie d'accord collectif, ratification majoritaire ou décision unilatérale, et disposaient déjà de contrat d'assurance ayant pris effet au profit de l'ensemble du personnel antérieurement à la date d'effet de la présente convention peuvent ne pas adhérer à l'un des organismes désignés à condition que ce contrat :

- offre aux salariés concernés des garanties strictement supérieures acte par acte, à celles prévues par le régime base prime ;
- et prévoit une part salariale de cotisation inférieure ou égale à celle prévue dans ce même régime.

Les structures concernées devront fournir chaque année aux organismes désignés une copie du contrat antérieur plus favorable ainsi qu'une attestation de l'assureur précisant que le contrat est toujours en vigueur.

Cette dérogation à l'obligation de rejoindre l'un des organismes désignés doit être entendue au sens strict. Ainsi, dès lors que les deux conditions du contrat plus favorable ne seraient plus remplies, les structures concernées auront l'obligation de rejoindre le présent régime de complémentaire santé mutualisé de la branche professionnelle.

Article 29.3

Conditions de réexamen de la mutualisation

Le choix de l'organisme gestionnaire peut être modifié par la commission de gestion paritaire, à la majorité de ses membres, tous les ans au 1^{er} janvier après notification aux organismes désignés par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires décident de procéder au réexamen des conditions de mutualisation des garanties au plus tard tous les 5 ans à partir de la signature de la présente convention collective.

Article 30

Fonds social

Les organismes désignés pourront décider, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles auprès de leurs commissions sociales paritaires, de compléments de prestations ou aides individuelles.

Article 31

Fonds social dédié à la branche de l'aide à domicile

Un fonds social dédié est créé par les partenaires sociaux de la branche de l'aide domicile qui en assurent la gouvernance et qui en délèguent la gestion aux organismes de complémentaire santé visés au présent chapitre. Les modalités de gestion de ce fonds sont définies dans la convention de gestion conclue entre les partenaires sociaux de la branche et ces mêmes organismes.

Article 32

Commission paritaire nationale de suivi du régime de complémentaire santé

La composition de la commission paritaire nationale de suivi du régime de complémentaire santé est identique à celle de la commission paritaire nationale de suivi définie à l'article 13.2.a du titre II de la présente convention.

Les attributions et le fonctionnement de cette commission sont définis dans une convention de gestion. »

Fait à Paris, le 12 juillet 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNAAFP ;
ADESSA ;
UNADMR ;
UNA.

Syndicats de salariés :

SNAPAD UNSA ;
FNSS CFDT.

Brochure n° 3321

Convention collective nationale
IDCC : 562. – AIDES FAMILIALES RURALES
ET PERSONNEL DE L'AIDE À DOMICILE EN MILIEU RURAL
(ADMR)

ACCORD DU 21 MAI 2010
RELATIF AUX FRAIS DE TRAJET

NOR : ASET1151353M
IDCC : 562

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la négociation de la convention collective de la branche de l'aide à domicile, un élément, de la convention collective des associations ADMR du 6 mai 1970 est apparu comme une spécificité que les partenaires sociaux ne peuvent introduire, dans l'immédiat dans le texte commun. En conséquence, les partenaires sociaux conviennent d'un accord collectif, spécifique à l'ADMR.

Article 1^{er}

Champ d'application

Cet accord s'applique à toutes les associations adhérentes à l'union nationale des associations ADMR.

Article 2

Définition du trajet

Le trajet s'entend comme la distance parcourue entre le domicile du salarié intervenant à domicile et la 1^{re} séquence de travail effectif et entre la dernière séquence de travail effectif et le domicile du salarié intervenant à domicile.

Pour les salariés résidant en dehors du secteur d'activité de l'association, sont prises en compte les fractions de trajets effectuées dans le secteur de l'association.

Lorsque l'employeur demande expressément au salarié d'intervention de l'association, les kilomètres de trajets sont intégralement indemnisés.

Le secteur d'intervention de l'association est défini dans son règlement intérieur statutaire.

Article 3

Conditions d'indemnisation de frais de trajet

L'indemnisation des frais de trajet n'est réalisée qu'à condition que :

- l'utilisation des transports en commun ne soit pas possible du fait de leur inexistence ou du fait des horaires de travail ;
- le salarié utilise son véhicule personnel à moteur.

La prise en charge par l'association se fait sur la base de 60 % des kilomètres de trajet.

Le montant de l'indemnité kilométrique correspond à celle fixée par les accords de l'aide à domicile agréés et étendus. A la date de signature du présent accord le montant est de 0,35 € du kilomètre pour les véhicules à essence à 4 roues et 0,15 € du kilomètre pour les véhicules à essence à 2 roues.

Article 4

Date d'application

Cet accord sous réserve de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'agrément, entrera en vigueur le même jour que l'entrée en vigueur de la convention collective de branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domicile.

Article 5

Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra fin le jour où entrera en vigueur un accord de branche portant sur l'indemnisation des trajets aller et retour domicile-travail.

Article 6

Commission de suivi

Une commission de suivi est créée. Elle est composée des parties signataires au présent accord. Cette commission a pour objectif :

- de faire un point d'étape de l'application de cet accord tous les ans ;
- de statuer sur les éventuelles questions d'interprétation.

Fait à Paris, le 21 mai 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

ADMR

Syndicats de salariés :

FNSS CFDT ;

SNAPAD UNSA.

Brochure n° 3217

Convention collective nationale
IDCC : 1258. – ORGANISMES D'AIDE
OU DE MAINTIEN À DOMICILE

AVENANT N° 1 DU 21 MAI 2010
PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION
NOR : ASET1151355M
IDCC : 1258

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile ont décidé de négocier une convention collective de branche destinée à se substituer aux différentes conventions collectives sectorielles ainsi qu'aux accords collectifs de la branche.

Pour cette raison, et afin de préciser la situation lors de cette négociation ou ultérieurement, les parties signataires de la présente convention collective ont décidé de prévoir de façon explicite que la conclusion d'une convention collective de branche, qui aura pour objet de se substituer à la présente convention collective nationale des organismes d'aide et de maintien à domicile ainsi qu'à ses avenants, la remplacera dès son entrée en vigueur.

Article 1^{er}

Révision

Les parties signataires de la présente convention décident d'ajouter à l'article 01.02 relatif à la durée, révision et dénonciation les dispositions suivantes :

« La conclusion d'une convention collective de branche prévoyant qu'elle se substituera à la présente convention collective et à ses avenants entraînera, dès son entrée en vigueur, la cessation de tous les effets de la convention collective des organismes d'aide et de maintien à domicile et de ses avenants. »

Article 2

Date d'effet

L'avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'agrément.

Fait à Paris, le 21 mai 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNAAFP ;
ADESSA ;
UNA.

Syndicat de salariés :

FNSS CFDT.

Brochure n° 3217

Convention collective nationale
IDCC : 1258. – ORGANISMES D'AIDE
OU DE MAINTIEN À DOMICILE

AVENANT N° 1 DU 21 MAI 2010
À L'ACCORD DU 19 AVRIL 1993 RELATIF
AU STATUT DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1151358M

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile ont décidé de négocier une convention collective de branche destinée à se substituer aux différentes conventions collectives sectorielles ainsi qu'aux accords collectifs.

Pour cette raison, et afin de préciser la situation lors de cette négociation ou ultérieurement, les parties signataires de l'accord de branche du 19 avril 1993 sur un statut des salariés à temps partiel, ont décidé de prévoir de façon explicite que la conclusion d'une convention collective qui aura pour objet de se substituer à l'accord de branche du 19 avril 1993, le remplacera dès son entrée en vigueur.

Article 1^{er}

Révision

Les parties signataires de l'accord de branche du 19 avril 1993 décident d'ajouter l'article 9 suivant :

« Article 9

Révision

La conclusion d'une convention collective de branche prévoyant qu'elle se substituera à l'accord de branche du 19 avril 1993 entraînera, dès son entrée en vigueur, la cessation de tous les effets relatifs au présent accord de branche sur un statut des salariés à temps partiels. »

Article 2

Date d'effet

L'avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'agrément.

Fait à Paris, le 21 mai 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNA ;
UNADMR ;
ADESSA ;
FNAAFP CSE.

Syndicats de salariés :

FNSS CFDT
SNAPAD UNSA.

Brochure n° 3217

Convention collective nationale
IDCC : 1258. – ORGANISMES D'AIDE
OU DE MAINTIEN À DOMICILE

AVENANT N° 1 DU 21 MAI 2010
À L'ACCORD DU 23 DÉCEMBRE 1996
RELATIF AUX COMMISSIONS PARITAIRES
NOR : ASET1151346M

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de l'aide à domicile, de l'accompagnement, des soins et des services à la personne ont décidé de négocier une convention collective de branche destinée à se substituer aux différentes conventions collectives sectorielles ainsi qu'aux accords collectifs de la branche.

Pour cette raison, et afin de préciser la situation lors de cette négociation ou ultérieurement, les parties au présent accord ont décidé de prévoir de façon explicite que la conclusion d'une convention collective de branche, qui aura pour objet de se substituer au présent accord de branche relatif aux commissions paritaires et paritaires mixtes de négociation le remplacera dès son entrée en vigueur.

Article 1^{er}

Révision

Les signataires du présent accord décident d'ajouter un article 8 relatif à la révision du présent accord les dispositions suivantes :

« La conclusion d'une convention collective de branche prévoyant qu'elle se substituera au présent accord de branche entraînera, dès son entrée en vigueur, la cessation de tous les effets relatifs au présent accord de branche relatif aux commissions paritaires et paritaires mixtes de négociation. »

Article 2

Date d'effet

L'avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'agrément.

Fait à Paris, le 21 mai 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNAAFP CSF ;
ADESSA ;

UNADMR ;

UNA.

Syndicats de salariés :

FNSS CFDT ;

SNAPAD UNSA.

Brochure n° 3217

Convention collective nationale
IDCC : 1258. – ORGANISMES D'AIDE
OU DE MAINTIEN À DOMICILE

AVENANT N° 1 DU 21 MAI 2010
À L'ACCORD DU 31 OCTOBRE 1997
RELATIF À LA COMMISSION DE CONCILIATION
NOR : ASET1151351M

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile ont décidé de négocier une convention collective de branche destinée à se substituer aux différentes conventions collectives sectorielles ainsi qu'aux accords collectifs de la branche.

Pour cette raison, et afin de préciser la situation lors de cette négociation ou ultérieurement, les parties au présent accord ont décidé de prévoir de façon explicite que la conclusion d'une convention collective de branche, qui aura pour objet de se substituer au présent accord de branche relatif à la commission de conciliation, le remplacera dès son entrée en vigueur.

Article 1^{er}

Révision

Les signataires du présent accord décident d'ajouter à l'article 7 relatif à la durée, dénonciation et révision les dispositions suivantes :

« La conclusion d'une convention collective de branche prévoyant qu'elle se substituera au présent accord de branche entraînera, dès son entrée en vigueur, la cessation de tous les effets relatif au présent accord de branche relatif à la commission de conciliation. »

Article 2

Date d'effet

L'avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'agrément.

Fait à Paris, le 21 mai 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNAAFP ;
ADESSA ;
UNADMR ;
UNA.

Syndicats de salariés :

SNAPAD UNSA ;

FNSS CFDT.

Brochure n° 3217

Convention collective nationale
IDCC : 1258. – ORGANISMES D'AIDE
OU DE MAINTIEN À DOMICILE

AVENANT N° 1 DU 21 MAI 2010
À L'ACCORD DU 31 OCTOBRE 1997
RELATIF À LA COMMISSION DE SUIVI DES ACCORDS
NOR : ASET1151352M

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile ont décidé de négocier une convention collective de branche destinée à se substituer aux différentes conventions collectives sectorielles ainsi qu'aux accords collectifs de la branche.

Pour cette raison, et afin de préciser la situation lors de cette négociation ou ultérieurement, les parties au présent accord ont décidé de prévoir de façon explicite que la conclusion d'une convention collective de branche, qui aura pour objet de se substituer au présent accord de branche relatif à la commission de suivi des accords, le remplacera dès son entrée en vigueur.

Article 1^{er}

Révision

Les signataires du présent accord décident d'ajouter à l'article 5 relatif à la durée, dénonciation et révision les dispositions suivantes :

« La conclusion d'une convention collective de branche prévoyant qu'elle se substituera au présent accord de branche entraînera, dès son entrée en vigueur, la cessation de tous les effets relatif au présent accord de branche relatif à la commission de suivi des accords. »

Article 2

Date d'effet

L'avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'agrément.

Fait à Paris, le 21 mai 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNAAFP ;
ADESSA ;
UNADMR ;

UNA.

Syndicats de salariés :

FNSS CFDT ;

SNAPAD UNSA.

Brochure n° 3217

Convention collective nationale
IDCC : 1258. – ORGANISMES D'AIDE
OU DE MAINTIEN À DOMICILE

AVENANT N° 1 DU 21 MAI 2010
À L'ACCORD DU 31 OCTOBRE 1997
RELATIF À L'ORGANISATION DU TRAVAIL
NOR : ASET1151356M

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de l'aide à domicile, de l'accompagnement, des soins et des services à la personne ont décidé de négocier une convention collective de branche destinée à se substituer aux différentes conventions collectives sectorielles ainsi qu'aux accords collectifs de la branche.

Pour cette raison, et afin de préciser la situation lors de cette négociation ou ultérieurement, les parties au présent accord ont décidé de prévoir de façon explicite que la conclusion d'une convention collective de branche, qui aura pour objet de se substituer au présent accord de branche relatif à l'organisation du travail, le remplacera dès son entrée en vigueur.

Article 1^{er}

Révision

Les signataires du présent accord décident d'ajouter un article 39 relatif à la révision du présent accord les dispositions suivantes :

« La conclusion d'une convention collective de branche prévoyant qu'elle se substituera au présent accord de branche entraînera, dès son entrée en vigueur, la cessation de tous les effets relatifs au présent accord de branche relatif à l'organisation du travail. »

Article 2

Date d'effet

L'avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'agrément.

Fait à Paris, le 21 mai 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNADMR ;

UNA ;

ADESSA ;

FNAAFP.

Syndicats de salariés :

FNSS CFDT ;

SNAPAD UNSA.

Brochure n° 3217

Convention collective nationale
IDCC : 1258. – ORGANISMES D'AIDE
OU DE MAINTIEN À DOMICILE

Brochure n° 3321

Convention collective nationale
IDCC : 562. – AIDES FAMILIALES RURALES
ET PERSONNEL DE L'AIDE À DOMICILE EN MILIEU RURAL
(ADMR)

AVENANT N° 1 DU 21 MAI 2010
À L'ACCORD DU 7 SEPTEMBRE 2005
RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION

NOR : ASET1151348M

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile ont décidé de négocier une convention collective de branche destinée à se substituer aux différentes conventions collectives sectorielles ainsi qu'aux accords collectifs de la branche.

Pour cette raison, et afin de préciser la situation lors de cette négociation ou ultérieurement, les parties signataires du présent accord ont décidé de prévoir de façon explicite que la conclusion d'une convention collective de branche, qui aura pour objet de se substituer au présent accord de branche relatif au champ d'application des accords de branche signé le 7 septembre 2005, le remplacera dès son entrée en vigueur.

Article 1^{er}

Révision

Les parties signataires du présent accord décident d'ajouter à l'article 3 relatif la durée les dispositions suivantes :

« Article 3

Durée et révision

La conclusion d'une convention collective de branche prévoyant qu'elle se substituera au présent accord entraînera dès son entrée en vigueur, la cessation de tous les effets de l'accord de branche relatif au champ d'application des accords de branche et à ses avenants. »

Article 2

Date d'effet

L'avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'agrément.

Fait à Paris, le 21 mai 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNAAFP ;
ADESSA ;
UNADMR ;
UNA.

Syndicats de salariés :

SNAPAD UNSA ;
FNSS CFDT.

Brochure n° 3217

Convention collective nationale

**IDCC : 1258. – ORGANISMES D'AIDE
OU DE MAINTIEN À DOMICILE**

AVENANT N° 1 DU 21 MAI 2010
À L'ACCORD DU 27 OCTOBRE 2009 RELATIF À LA NON-DISCRIMINATION
PAR L'ÂGE ET À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : ASET1151357M

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile ont décidé de négocier une convention collective de branche destinée à se substituer aux différentes conventions collectives sectorielles ainsi qu'aux accords collectifs de la branche.

Pour cette raison, et afin de préciser la situation lors de cette négociation ou ultérieurement, les parties signataires du présent accord ont décidé de prévoir de façon explicite que la conclusion d'une convention collective de branche, qui aura pour objet de se substituer au présent accord de branche relatif aux dispositions spécifiques à la non discrimination par l'âge et à l'emploi des seniors, le remplacera dès son entrée en vigueur.

Article 1^{er}

Révision

Les parties signataires du présent accord décident d'ajouter à l'article 3 relatif à la durée de l'accord les dispositions suivantes :

« Article 3

Durée de l'accord et révision

La conclusion d'une convention collective de branche prévoyant qu'elle se substituera au présent accord entraînera, dès son entrée en vigueur, la cessation de tous les effets de l'accord de branche relatif aux dispositions spécifiques à la non discrimination par l'âge et à l'emploi des seniors. »

Article 2

Date d'effet

L'avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'agrément.

Fait à Paris, le 21 mai 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNAAFP ;
ADESSA ;
UNADMR ;
UNA.

Syndicats de salariés :

SNAPAD UNSA ;
FNSS CFDT.

Brochure n° 3217

Convention collective nationale
IDCC : 1258. – ORGANISMES D'AIDE
OU DE MAINTIEN À DOMICILE

AVENANT N° 3 DU 21 MAI 2010
À L'ACCORD DU 6 JUILLET 2000 RELATIF À LA RÉDUCTION
ET À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
NOR : ASET1151359M

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile ont décidé de négocier une convention collective de branche destinée à se substituer aux différentes conventions collectives sectorielles ainsi qu'aux accords collectifs de la branche.

Pour cette raison, et afin de préciser la situation lors de cette négociation ou ultérieurement, les parties au présent accord ont décidé de prévoir de façon explicite que la conclusion d'une convention collective de branche qui aura pour objet de se substituer au présent accord de branche relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail signé le 6 juillet 2000 ainsi qu'à ses avenants, le remplacera dès son entrée en vigueur.

Article 1^{er}

Révision

Les signataires du présent accord décident d'ajouter à l'article 42 relatif à la durée, la révision et la dénonciation les dispositions suivantes :

« La conclusion d'une convention collective de branche prévoyant qu'elle se substituera au présent accord de branche et à ses avenants entraînera, dès son entrée en vigueur, la cessation de tous les effets relatif au présent accord de branche relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail et à des avenants. »

Article 2

Date d'effet

L'avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'agrément.

Fait à Paris, le 21 mai 2010.

Organisations patronales :

FNAAFP ;

ADESSA ;

UNADMR ;

UNA.

Syndicats de salariés :

SNAPAD UNSA ;

FNSS CFDT.

Brochure n° 3217

Convention collective nationale
IDCC : 1258. – ORGANISMES D'AIDE
OU DE MAINTIEN À DOMICILE

Brochure n° 3321

Convention collective nationale
IDCC : 562. – AIDES FAMILIALES RURALES
ET PERSONNEL DE L'AIDE À DOMICILE EN MILIEU RURAL
(ADMR)

AVENANT N° 4 DU 21 MAI 2010
À L'ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2004 RELATIF À LA FORMATION
TOUT AU LONG DE LA VIE
NOR : ASET1151347M

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile ont décidé de négocier une convention collective de branche destinée à se substituer aux différentes conventions collectives sectorielles ainsi qu'aux accords collectifs de la branche.

Pour cette raison, et afin de préciser la situation lors de cette négociation ou ultérieurement, les parties signataires du présent accord ont décidé de prévoir de façon explicite que la conclusion d'une convention collective de branche, qui aura pour objet de se substituer au présent accord de branche relatif à la formation tout au long de la vie et à la politique de professionnalisation ainsi qu'à ses avenants, le remplacera dès son entrée en vigueur.

Article 1^{er}

Révision

Les parties signataires du présent accord décident d'ajouter à l'article 33 relatif à la révision et la dénonciation les dispositions suivantes :

« Article 33

Révision et dénonciation

La conclusion d'une convention collective de branche prévoyant qu'elle se substituera au présent accord ainsi qu'à ses avenants entraînera, dès son entrée en vigueur, la cessation de tous les effets de l'accord de branche relatif à la formation tout au long de la vie et à la politique de professionnalisation et de ses avenants. »

Article 2

Date d'effet

L'avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'agrément.

Fait à Paris, le 21 mai 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNAAFP ;
ADESSA ;
UNADMR ;
UNA.

Syndicats de salariés :

SNAPAD UNSA ;
FNSS CFDT.

Brochure n° 3217

Convention collective nationale
IDCC : 1258. – **ORGANISMES D'AIDE
OU DE MAINTIEN À DOMICILE**

Brochure n° 3321

Convention collective nationale
IDCC : 562. – **AIDES FAMILIALES RURALES
ET PERSONNEL DE L'AIDE À DOMICILE EN MILIEU RURAL
(ADMR)**

AVENANT N° 14 DU 21 MAI 2010
À L'ACCORD DU 29 MARS 2002 RELATIF AUX EMPLOIS
ET AUX RÉMUNÉRATIONS
NOR : ASET1151349M

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile ont décidé de négocier une convention collective de branche destinée à se substituer aux différentes conventions collectives sectorielles ainsi qu'aux accords collectifs de la branche.

Pour cette raison, et afin de préciser la situation lors de cette négociation ou ultérieurement, les parties signataires du présent accord et de ses avenants ont décidé de prévoir de façon explicite que la conclusion d'une convention collective de branche, qui aura pour objet de se substituer au présent accord de branche relatif aux emplois et aux rémunérations signé le 29 mars 2002 ainsi qu'à ses avenants, le remplacera dès son entrée en vigueur.

Article 1^{er}

Révision

Les parties signataires du présent accord décident d'ajouter à l'article 33 relatif la révision et la dénonciation les dispositions suivantes :

« La conclusion d'une convention collective de branche prévoyant qu'elle se substituera au présent accord de branche ainsi qu'à ses avenants entraînera, dès son entrée en vigueur, la cessation de tous les effets de l'accord de branche relatif aux emplois et aux rémunérations et de ses avenants. »

Article 2

Date d'effet

L'avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'agrément.

Fait à Paris, le 21 mai 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNAAFP ;
ADESSA ;
UNADMR ;
UNA.

Syndicats de salariés :

SNAPAD UNSA ;
FNSS CFDT.

Brochure n° 3321

Convention collective nationale
IDCC : 562. – AIDES FAMILIALES RURALES
ET PERSONNEL DE L'AIDE À DOMICILE EN MILIEU RURAL
(ADMR)

AVENANT N° 214 DU 21 MAI 2010
À LA DURÉE DE LA CONVENTION

NOR : ASET1151354M
IDCC : 562

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile ont décidé de négocier une convention collective de branche destinée à se substituer aux différentes conventions collectives sectorielles ainsi qu'aux accords collectifs.

Pour cette raison, et afin de préciser la situation lors de cette négociation ou ultérieurement, les parties signataires de la convention collective ADMR ont décidé de prévoir de façon explicite que la conclusion d'une convention collective de branche qui aura pour objet de se substituer à la convention collective ADMR la remplacera dès son entrée en vigueur.

Article 1^{er}

Révision

Les parties signataires décident d'ajouter à l'article 1.2 relatif à la durée de la convention les dispositions suivantes :

« La conclusion d'une convention collective de branche prévoyant qu'elle se substituera à la présente convention collective ADMR entraînera, dès son entrée en vigueur, la cessation de tous les effets de la convention collective ADMR et de ses avenants. »

Article 2

Date d'effet

L'avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'agrément.

Fait à Paris, le 21 mai 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNADMR.

Syndicats de salariés :

SNAPAD UNSA ;

FNSS CFDT.

Brochure n° 3114

Convention collective nationale
IDCC : 959. – LABORATOIRES D'ANALYSES MÉDICALES
EXTRA-HOSPITALIERS

ACCORD DU 8 SEPTEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1151329M
IDCC : 959

Entre :

Le SDB ;

Le SLBC,

D'une part, et

La FNSS CFDT ;

La FFASS CFE-CGC ;

La FSS CFTC ;

La CGT-FO pharmacie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Lors de la commission mixte paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers, il a été décidé une augmentation des salaires de 1,6 % pour tous les coefficients au 1^{er} avril 2011.

Barème des salaires minima au 1^{er} avril 2011

Base 35 heures par semaine ou 151,57 heures par mois

Personnel d'entretien

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MINIMUM
135	9,106	1 381,17
150	9,136	1 385,66
160	9,166	1 390,27

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MINIMUM
170	9,198	1 395,04
180	9,228	1 399,67
200	9,287	1 408,60

Personnel de secrétariat

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MINIMUM
210	9,266	1 405,36
220	9,582	1 453,29
230	9,895	1 500,75
250	10,525	1 596,29
260	10,841	1 644,21
270	11,156	1 691,98

Personnel informaticien

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MINIMUM
210	9,266	1 405,36
220	9,582	1 453,29
230	9,895	1 500,75
240	10,212	1 548,83
250	10,525	1 596,29
260	10,841	1 644,21
270	11,156	1 691,98
280	11,471	1 739,75
290	11,784	1 787,21

Personnel qualitatif

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MINIMUM
240	10,212	1 548,83
250	10,525	1 596,29
260	10,841	1 644,21
270	11,156	1 691,98
280	11,471	1 739,75
290	11,784	1 787,21

Personnel infirmier

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MINIMUM
250	10,525	1 596,29
260	10,841	1 644,21
270	11,156	1 691,98

Personnel technique

Technicien C

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MINIMUM
240	10,212	1 548,83

Technicien B

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MINIMUM
240	10,212	1 548,83
250	10,525	1 596,29
270	11,156	1 691,98
280	11,471	1 739,75
290	11,784	1 787,21

Technicien A

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MINIMUM
300	12,129	1 839,61
310	12,528	1 900,17
350	14,131	2 143,18

Cadres

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MINIMUM
400	15,968	2 421,94
500	19,973	3 029,30
600	23,990	3 638,53
800	31,995	4 852,66

Article 2

Lors de la commission mixte paritaire de la convention collective des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers, il a été décidé une augmentation des salaires de 0,4 % pour tous les coefficients au 1^{er} septembre 2011.

Salaires minima au 1^{er} septembre 2011

Personnel d'entretien

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MINIMUM
135	9,142	1 386,57
150	9,173	1 391,27
160	9,203	1 395,82
170	9,235	1 400,67
180	9,265	1 405,22
200	9,324	1 414,17

Personnel de secrétariat

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MINIMUM
210	9,303	1 410,99
220	9,620	1 459,07
230	9,935	1 506,84
250	10,567	1 602,70
260	10,884	1 650,78
270	11,201	1 698,86

Personnel informaticien

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MINIMUM
210	9,303	1 410,99
220	9,620	1 459,07
230	9,935	1 506,84
240	10,253	1 555,07
250	10,567	1 602,70
260	10,884	1 650,78
270	11,201	1 698,86
280	11,517	1 746,78
290	11,831	1 794,41

Personnel qualitatif

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MINIMUM
240	10,253	1 555,07
250	10,567	1 602,70
260	10,884	1 650,78

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MINIMUM
270	11,201	1 698,86
280	11,517	1 746,78
290	11,831	1 794,41

Personnel infirmier

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MINIMUM
250	10,567	1 602,70
260	10,884	1 650,78
270	11,201	1 698,86

Personnel technique

Technicien C

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MINIMUM
240	10,253	1 555,07

Technicien B

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MINIMUM
240	10,253	1 555,07
250	10,567	1 602,70
270	11,201	1 698,86
280	11,517	1 746,78
290	11,831	1 794,41

Technicien A

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MINIMUM
300	12,178	1 847,04
310	12,578	1 907,71
350	14,188	2 151,89

Cadres

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MINIMUM
400	16,032	2 431,57
500	20,053	3 041,44
600	24,086	3 653,12
800	32,123	4 872,10

Coefficient de référence 100 : 1 381,91 € pour 151,67 heures par mois.

Rappel du Smic horaire en vigueur au 1^{er} janvier 2011 : 9 €, soit 1 365,03 € pour 151,67 heures.

Au salaire réel s'ajoute la prime d'ancienneté, dont le montant est calculé sur le salaire minimum de l'emploi occupé par le salarié proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3226

Convention collective nationale

IDCC : 1285. – **ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES**

RECTIFICATIF AU *BULLETIN OFFICIEL* N° 2011-21 DU 18 JUIN 2011

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA

NOR : ASET1150673Z

IDCC : 1285

Page 9, groupe 8, échelon 10 du deuxième tableau de l'article 2.2 :

Au lieu de :

« 1 733,99 »,

Lire :

« 1 773,99 ».

Brochure n° 3159

Convention collective nationale
IDCC : 2596. – COIFFURE ET PROFESSIONS CONNEXES

ACCORD DU 4 JUILLET 2011
RELATIF À LA CLAUSE DE RESPIRATION DU RÉGIME
DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
NOR : ASET1151328M
IDCC : 2596

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu dans le cadre de la circulaire ARRCO-AGIRC du 28 juin 2007 et de la circulaire du 29 juin 2007.

Les partenaires sociaux de la branche coiffure par le présent accord :

- approuve et valide la procédure relative à la mise en place de la clause de respiration instituée par les circulaires AGIRC-ARRCO ;
- sollicite, conformément aux circulaires AGIRC-ARRCO susmentionnées, l'accord des fédérations AGIRC-ARRCO quant à la mise en place de la procédure de la clause de respiration pour le secteur d'activité représenté par le présent accord.

La procédure dite de la clause de respiration a pour but de permettre aux entreprises de coiffure et aux groupes d'entreprises de coiffure relevant du champ d'application prévu à l'article 1^{er} du présent accord de regrouper leurs adhésions auprès des institutions AGIRC et ARRCO d'un même groupe de protection sociale : groupe AG2R La Mondiale ; et ce dans des cas non prévus par la réglementation commune AGIRC-ARRCO relative aux changements d'institutions.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord figurera en annexe de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006. Il s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes.

Article 2

Conditions d'application de la clause de respiration

La demande de rationalisation a été présentée paritairement par les organisations représentatives des salariés et des employeurs du secteur de la coiffure signataires des textes conventionnels ayant institué la clause de désignation, et ce afin que l'ensemble des entreprises de la profession puisse être rattaché aux institutions désignées au répertoire professionnel AGIRC-ARRCO.

Les conditions d'application de la clause de respiration et des transferts d'adhésion des entreprises ou groupes d'entreprises relèvent de la seule compétence des commissions paritaires de l'AGIRC-ARRCO.

Article 3

Approbation AGIRC-ARRCO

La présente demande sera soumise à l'approbation des bureaux des conseils d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO.

Après accord des bureaux des conseils d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO, les entreprises auront individuellement la possibilité de procéder au transfert de leurs adhésions.

Article 4

Adhésion des entreprises

Les partenaires sociaux de la branche après avoir pris connaissance des textes des décisions de la commission paritaire de l'AGIRC et de celle de l'ARRCO, décide de s'inscrire dans le cadre de la procédure relative à la clause dite de respiration, autorisant les entreprises relevant de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes à regrouper leurs adhésions auprès des institutions UGRR ISICA (ARRCO) et UGRC (AGIRC).

Les partenaires sociaux prennent acte qu'un accord des bureaux des conseils d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO en réponse à la présente demande permettra aux entreprises concernées de bénéficier individuellement et sur leur demande de la faculté de solliciter leur rattachement au groupe AG2R La Mondiale pendant une période limitée à 1 an à compter de la date d'effet déterminée par la fédération AGIRC ARRCO, et ne pourront en aucun cas être contraignantes à un changement d'institution, nonobstant leur adhésion aux organisation professionnelles signataires.

Article 5

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à la date de signature, en application des dispositions légales en vigueur.

Article 6

Dépôt

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

Fait à Paris, le 5 juillet 2011.

Suivent les signatures des organisations ci après :

Organisations patronales :

FNC ;

CNEC.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS FCDT ;
FCS CGT ;
SCE FO.

Brochure n° 3316

Convention collective nationale
IDCC : 2372. – DISTRIBUTION DIRECTE

AVENANT N° 22 DU 10 MAI 2011
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE CQP

NOR : ASET1151337M
IDCC : 2372

PRÉAMBULE

Par le présent accord les partenaires sociaux signataires entendent confirmer que la formation professionnelle est indispensable au développement des salariés et de leur professionnalisme, et au développement de la performance des entreprises de la distribution directe. Elle permet les nécessaires adaptations des métiers de la distribution directe aux évolutions technologiques, économiques, et aux exigences de qualité.

Le présent accord s'inscrit dans la dynamique de développement de la formation professionnelle souhaitée par les partenaires sociaux.

Pour répondre aux besoins des entreprises de la distribution directe et pour renforcer l'adaptation des compétences des salariés afin de favoriser leur maintien et évolution dans l'emploi, les partenaires sociaux signataires décident de compléter et développer les dispositifs de reconnaissance des qualifications professionnelles qu'ils ont mis en place par la possibilité de créer des certificats de qualifications professionnelles, CQP.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004.

Article 2

Définition et objet

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une reconnaissance de qualification professionnelle créée et délivrée au sein de la branche professionnelle par la CPNEFP.

Le CQP c'est :

- une reconnaissance professionnelle nationale de la qualification par l'ensemble de la branche professionnelle ;
- une définition de l'emploi et des compétences associées ;
- une évaluation des compétences (connaissances et savoir-faire) par rapport à un référentiel commun ;
- des modalités et conditions de mise en œuvre communes.

Les CQP sont créés, renouvelés ou abrogés par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle, dite CPNEFP, seule instance habilitée à représenter la profession dans ce domaine, et sont délivrés sous sa responsabilité.

Pour créer ou renouveler un CQP, la CPNEFP compétente doit constater l'existence :

- d'un besoin de qualification non couvert par un diplôme d'Etat ;
- ou bien d'une demande de qualification s'exprimant, dans le cadre des filières professionnelles identifiées, en complément de celle assurée par les diplômes d'Etat et se traduisant par une élévation de la qualification ;
- d'un besoin de qualification durable pour l'emploi ou la spécialité considérée.

Article 3

Personnes éligibles au CQP

L'admission aux actions de formation est matérialisée par une inscription auprès d'un organisme habilité. Sont concernés :

- les jeunes de 16 à 26 ans dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ;
- les salariés en activité ;
- les demandeurs d'emploi dans le cadre de dispositifs d'insertion en entreprise.

La sélection se réalise sur la base de critères objectifs qui sont définis par chaque entreprise selon sa politique du développement des ressources humaines.

Article 4

Création d'un CQP

La CPNEFP est compétente pour proposer un CQP en s'appuyant le cas échéant sur les informations transmises par l'OPCA de branche.

Pour ce faire, la CPNEFP procède aux études nécessaires pour élaborer un référentiel emploi et un référentiel de certification.

La création d'un CQP est validée par un accord de branche soumis à la signature des représentants de la commission paritaire de branche.

4.1. Note d'opportunité

L'opportunité de créer un CQP est décidée par la CPNEFP compétente au vu d'une note d'opportunité établie par le porteur de projet et appréciée sur le plan technique par l'OPCA de la branche.

Cette note comporte notamment une évaluation des perspectives d'emploi et d'évolution des compétences, des entreprises et publics concernés, du domaine de qualification et des besoins existants.

4.2. Référentiels du CQP

Après étude du rapport d'opportunité et des certifications existantes, la CPNEFP décide de mettre en œuvre la procédure de création du CQP.

La création d'un CQP se matérialise obligatoirement par :

- un référentiel d'emploi (missions, activités) et de compétences (connaissances et savoir-faire) ;
- un référentiel de certification comprenant ;
 - l'organisation de la promotion CQP (ex : note de mise en œuvre, modalités d'évaluation, accompagnement des candidats, rôle de chaque acteur...) ;
 - les outils de suivi du parcours CQP (formation, tutorat...) et d'évaluation des compétences ;
 - les modalités de délibération du jury et les règles d'attribution du CQP.

4.3. Durée, renouvellement, modification et suppression de CQP

A l'issue d'une période de 5 ans, le CQP est :

- soit reconduit par tacite reconduction pour une durée de 3 ans renouvelable ;
- soit reconduit par accord de branche après modifications proposées par la CPNEFP pour une – durée de 3 ans renouvelable ;
- soit supprimé par la branche sur avis de la CPNEFP, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir.

Toute modification des référentiels des CQP soumis par la CPNEFP et validée par accord de branche entrera en vigueur pour les promotions débutant après la décision de modification. Ces modifications pourront être décidées par la CPNEFP à tout moment.

Article 5

Organisation des promotions CQP

5.1. Habilitation des organismes de formation

Pour chaque CQP, la CPNEFP lance un appel d'offres en utilisant le cahier des charges défini ci-après en vue d'habilitier un certain nombre d'organismes de formation pour une durée déterminée.

Lors de tout démarrage d'une promotion CQP, l'entreprise concernée choisira un prestataire parmi les organismes de formation habilités par la CPNEFP.

5.2. Cahier des charges d'habilitation des organismes de formation

Après élaboration des référentiels du CQP, la CPNEFP décide de mettre en œuvre des promotions dudit CQP.

Pour chaque habilitation d'organismes de formation, un cahier des charges sera élaboré et comportera obligatoirement :

- le contexte ;
- le public visé et les modalités de sélection des candidats ;
- les missions confiées à l'organisme de formation et les résultats attendus.

Y seront annexés le référentiel d'emploi et de compétences et le référentiel de certification du CQP.

5.3. Démarrage d'une promotion CQP

Toute entreprise initiant une promotion CQP devra :

- déclarer à la CPNEFP tout démarrage de promotion à travers une note de mise en œuvre. Dans cette note, l'entreprise explique l'intérêt d'engager une promotion pour servir sa politique de développement des compétences et de gestion des carrières et précise les conditions de réussite du projet. Cette note de mise en œuvre dont le cadre est précisé dans le référentiel de certification, devra permettre à la CPNEFP de s'assurer du respect de la méthodologie du CQP (référentiels, démarche, outils) et de la pertinence du dispositif envisagé par l'entreprise. Dans le cas d'actions reconduites, la note de mise en œuvre devra être actualisée.

Article 6

Obtention et délivrance d'un CQP

6.1. Obtention du CQP

Seuls sont admis à se présenter à l'évaluation finale les candidats qui ont satisfait à l'ensemble des conditions d'évaluation définies dans le référentiel de certification.

La CPNEFP décide de l'attribution du CQP au vu des évaluations finales et de la délibération du jury.

6.2. Jury de CQP

La composition et la nomination du jury :

- un seul jury est nommé pour le CQP, pour l'ensemble de la branche ;
- il est paritaire ;
- le jury est renouvelé à chaque changement de mandat des membres de la CPNE ;
- la désignation des membres du jury par chaque collège est validée par la CPNE (lors d'une réunion de la CPNE ou par courrier).

Les prérequis des membres de jury :

- ils sont salariés d'une entreprise de la distribution directe ;
- parmi les membres du jury qui siègent pour le CQP, au moins un représentant du collège salarié et un représentant du collège employeur appartiennent à la filière de métier du CQP ; ils sont à un niveau hiérarchique au moins équivalent à celui visé par le CQP ou ont une représentation précise du métier par leur position dans l'organisation de l'entreprise ;
- ils peuvent appartenir à l'entreprise du candidat, mais n'ont pas de relation professionnelle ou familiale directe avec le candidat.

La formation des membres du jury :

- les membres du jury participent à une formation réalisée par l'organisme prestataire de formation dans le mois qui précède la première séance dudit jury. Une nouvelle session de formation est organisée à chaque changement de composition de jury pour les nouveaux membres du jury.

Le rôle et le fonctionnement du jury :

- le président ou le vice-président de la CPNE est présent lors des sessions du jury et est garant de son bon fonctionnement. Il ne donne pas son avis dans les évaluations et délibérations.

6.3. Modalités de délivrance du CQP

Le candidat qui passe avec succès l'évaluation terminale obtient un certificat établi par la CPNEFP.

Le certificat :

- est établi à l'en-tête de la CPNEFP ;
- mentionne le nom du candidat, l'intitulé du CQP, la date d'obtention ;
- porte la signature du président et du vice-président de la CPNEFP, ainsi que celle du candidat.

Une fois signé par le président et le vice-président de la CPNEFP, le certificat est adressé à l'entreprise du candidat qui se charge de le lui remettre. La CPNEFP tiendra à jour la liste des personnes ayant validé le CQP.

Le candidat peut se présenter devant le jury au maximum 2 fois pour obtenir le CQP.

Article 7

Suivi de l'accord

La CPNEFP assurera le suivi de l'accord. Un groupe de travail pourra être constitué à cet effet.

Article 8

Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les parties signataires se réservent la possibilité de revoir toute disposition qui leur semblerait utile.

Article 9

Entrée en vigueur

L'accord entrera en vigueur le jour de sa signature. Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Article 10

Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 10 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SDD.

Syndicats de salariés :

FPT CFTC ;

SNCTPP CFE-CGC ;

SNPEP FO.

Brochure n° 3316

Convention collective nationale
IDCC : 2372. – DISTRIBUTION DIRECTE

AVENANT N° 23 DU 10 MAI 2011
RELATIF À LA CRÉATION D'UN CQP « RESPONSABLE DE CENTRE »

NOR : ASET1151338M
IDCC : 2372

PRÉAMBULE

Par le présent accord, les partenaires sociaux signataires entendent appliquer le principe défini dans l'avenant n° 22 relatif à la mise en place des certificats de qualification professionnelle : « Pour répondre aux besoins des entreprises de la distribution directe et pour renforcer l'adaptation des compétences des salariés afin de favoriser leur maintien et évolution dans l'emploi, les partenaires sociaux signataires décident de compléter et développer les dispositifs de reconnaissance des qualifications professionnelles qu'ils ont mis en place par la possibilité de créer des certificats de qualifications professionnelles (CQP). »

La CPNEFP a décidé, en application de l'accord précité, que le CQP est particulièrement adapté pour qualifier le poste d'adjoint au responsable technique de centre ou de chef d'équipe distribution.

En effet, elle relève que :

- la fonction d'adjoint au responsable technique de centre ou de chef d'équipe distribution, en tant que manager opérationnel de proximité, est un poste clé dans les organisations des entreprises de la branche ;
- il n'existe pas de certification ou de diplôme reconnaissant ou validant les compétences liées à cette fonction ;
- les salariés occupant ce poste sont souvent issus d'une évolution interne dans l'entreprise sans expérience et donc sans qualification professionnelle adaptée aux attendus de l'emploi ;
- la création d'un CQP offrira aux salariés de la branche la possibilité de valider une certification attestant d'une employabilité sur ce niveau de fonction et permettra à d'autres de réaliser une évolution professionnelle en ayant les pré-requis pour réussir leur prise en main de ce nouveau poste.

Le CQP, par ses caractéristiques, est particulièrement pertinent en permettant à la branche :

- de disposer d'un référentiel de compétences et d'un référentiel de certification, partagés, communs, correspondant aux besoins de nos organisations, en offrant l'avantage d'être évolutifs ;
- de valoriser la fonction de chef d'équipe et de la reconnaître comme fonction managériale à part entière faisant l'objet d'une qualification reconnue par la branche ;
- de favoriser, développer la promotion interne, en accompagnant l'évolution de collaborateurs distributeurs ou magasiniers ;

- de recruter de nouveaux chefs d'équipe dont les compétences sont celles que nous attendons et de combiner la montée en compétences des chefs d'équipe en poste avec la validation d'une certification.

Article 1^{er}

Création du CQP

En application de l'avenant n° 22 relatif à la mise en place de certificats de qualification professionnelle, la CPNEFP a décidé, en séance du 7 février 2011, de soumettre à accord de branche la création d'un CQP pour la fonction d'adjoint au responsable technique de centre ou de chef d'équipe distribution.

Article 2

Définition du CQP

Le CQP est défini par le référentiel d'emploi et compétences et le référentiel de certification annexés au présent accord.

Article 3

Suivi de l'accord

La CPNEFP assurera le suivi de l'accord. Un groupe de travail pourra être constitué à cet effet.

Article 4

Durée de l'accord

En application de l'avenant n° 22 relatif à la mise en place de certificats de qualification professionnelle, le CQP est créé pour une durée de 5 ans.

Au terme de cette période, il sera reconduit, modifié ou supprimé selon les règles dudit accord.

Article 5

Entrée en vigueur

L'accord entrera en vigueur le jour de sa signature. Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Article 6

Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 10 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SDD.

Syndicats de salariés :

FPT CFTC ;

SNCTPP CFE-CGC ;

SNPEP FO.



CQP pour la fonction d'adjoint au responsable
technique de centre ou de chef d'équipe distribution

Référentiel de certification

Branche de la Distribution Directe
Validé par la CPNE du 7 février 2011
Mis à jour le 8 mars 2011

Sommaire

- Les principes du CQP
 - un schéma de la démarche CQP
 - les principes d'évaluation du CQP
 - les différentes évaluations
 - les règles de délivrance du CQP
- Les étapes de la démarche CQP
 - le déclenchement de la promotion CQP
 - la création et la validation des outils d'évaluation
 - le positionnement initial
 - les parcours de formation individualisés
 - l'évaluation finale
 - la délibération du jury et la délivrance du CQP par la CPNE
- Les acteurs du CQP
 - l'entreprise
 - l'organisme prestataire
 - la CPNE et l'OPCA
 - le tuteur
 - le jury
- Les modalités d'évaluation et de délibération
 - la grille d'évaluation par le tuteur
 - l'évaluation en continu des connaissances par les formateurs
 - l'évaluation par le jury
 - la délibération du jury

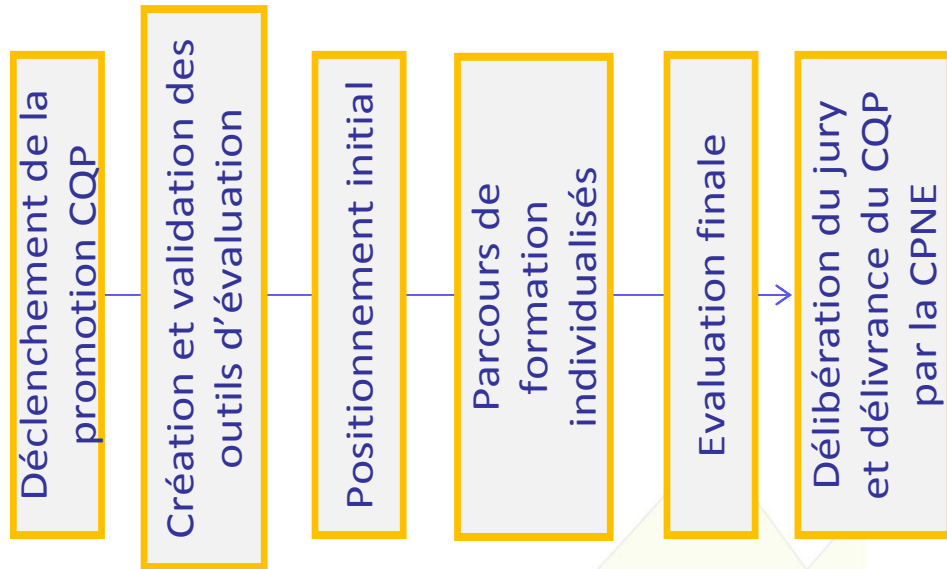
Référentiel de certification CQP Adj RTC ou CE Distribution 2011

3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20 et 21
22
23 à 26
27
28
29

LES PRINCIPES DU CQP

Référentiel de certification CQP Adj RTC ou CE Distribution 2011

Un schéma de la démarche CQP



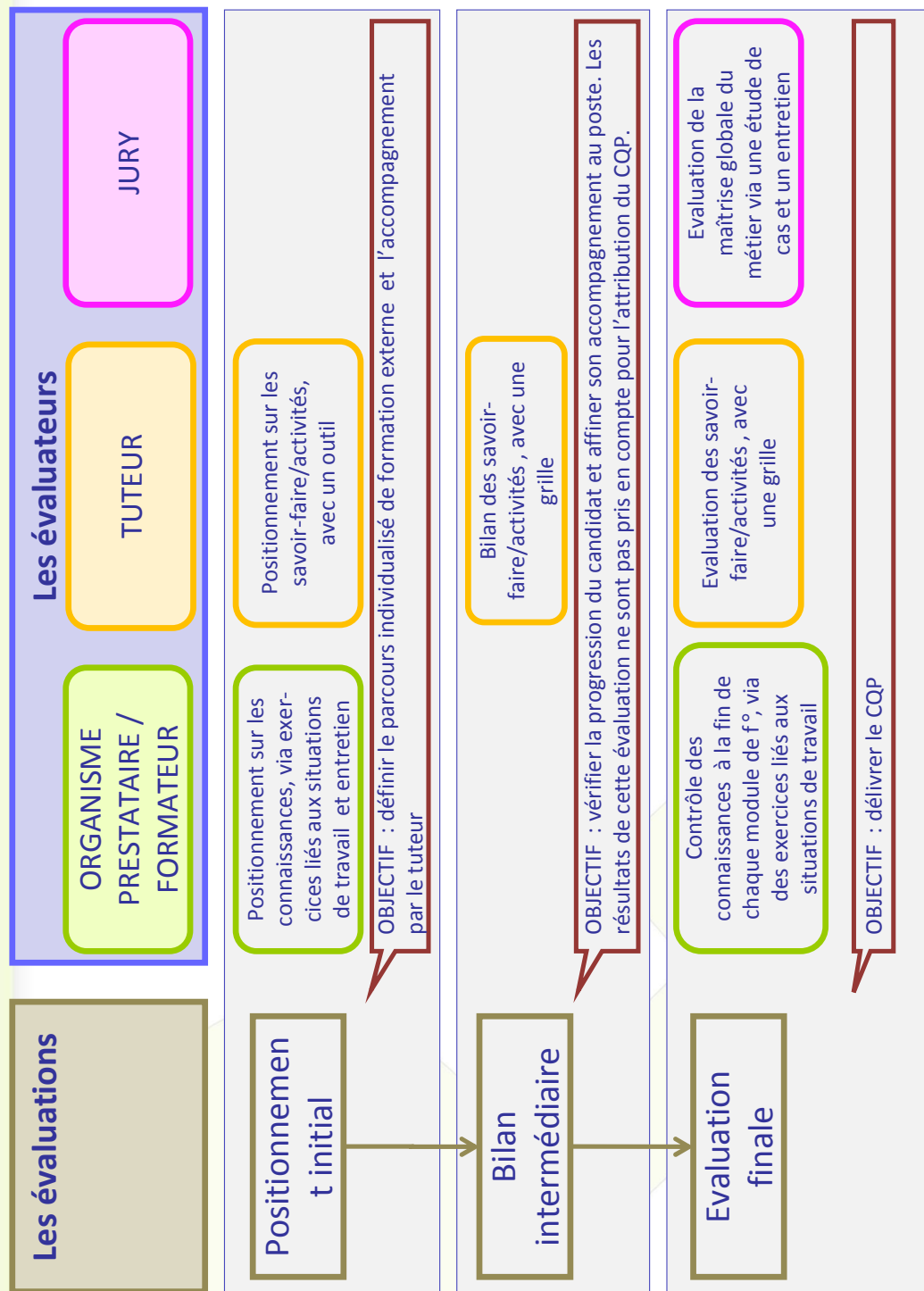
Référentiel de certification CQP Adj RTC ou CE Distribution 2011

Les principes d'évaluation du CQP

- Une évaluation pluri modale, c'est-à-dire qu'on évalue les compétences selon plusieurs modes d'évaluation
 - connaissances
 - savoir-faire
 - étude de cas
- Une évaluation pluri-acteurs, c'est-à-dire que des acteurs différents participent à l'évaluation
 - Formateurs
 - pour évaluer les connaissances théoriques
 - Tuteur : une personne de terrain
 - pour évaluer les savoir-faire au travers des activités
 - Jury : paritaire, externe au site du candidat
 - pour avoir une vision globale de la maîtrise du métier par le candidat

Référentiel de certification CQP Adj RTC ou CE Distribution 2011

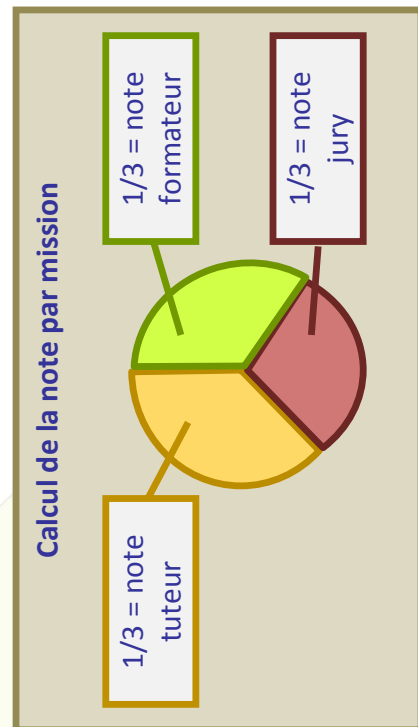
Les différentes évaluations



Référentiel de certification CQP Adj RTC ou CE Distribution 2011

Les règles de délivrance du CQP

Evaluateur	Ce qui est évalué	M1	M2	M3	M4	Minimum requis
Tuteur	Savoir-faire et activités					Pas de minimum
Formateurs	Connaissances					
Jury	Maîtrise globale du métier					
Note par mission (moyenne des 3 évaluations)						10/20
Moyenne générale		Moyenne arithmétique des notes par mission				12/20



M1, M2, M3 et M4 sont les missions du référentiel d'emploi du CQP

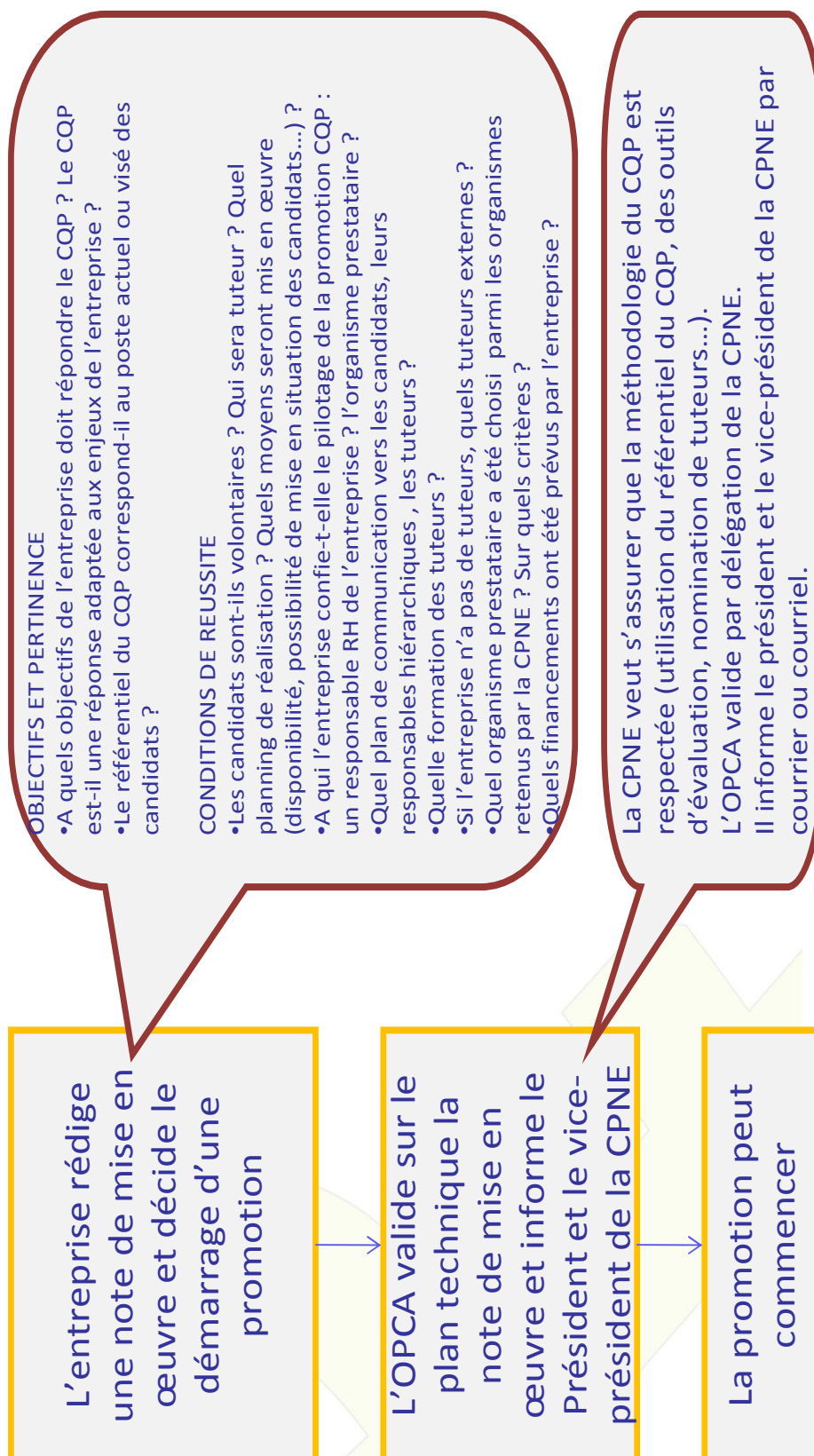
- M1 : Participer au recrutement et à l'intégration de ses équipes
- M2 : Planifier ses ressources en optimisant les coûts
- M3 : Préparer la distribution et en assurer le suivi
- M4 : Manager ses équipes de magasiniers et distributeurs

Référentiel de certification CQP Adj RTC ou CE Distribution 2011

LES ÉTAPES DE LA DÉMARCHE CQP

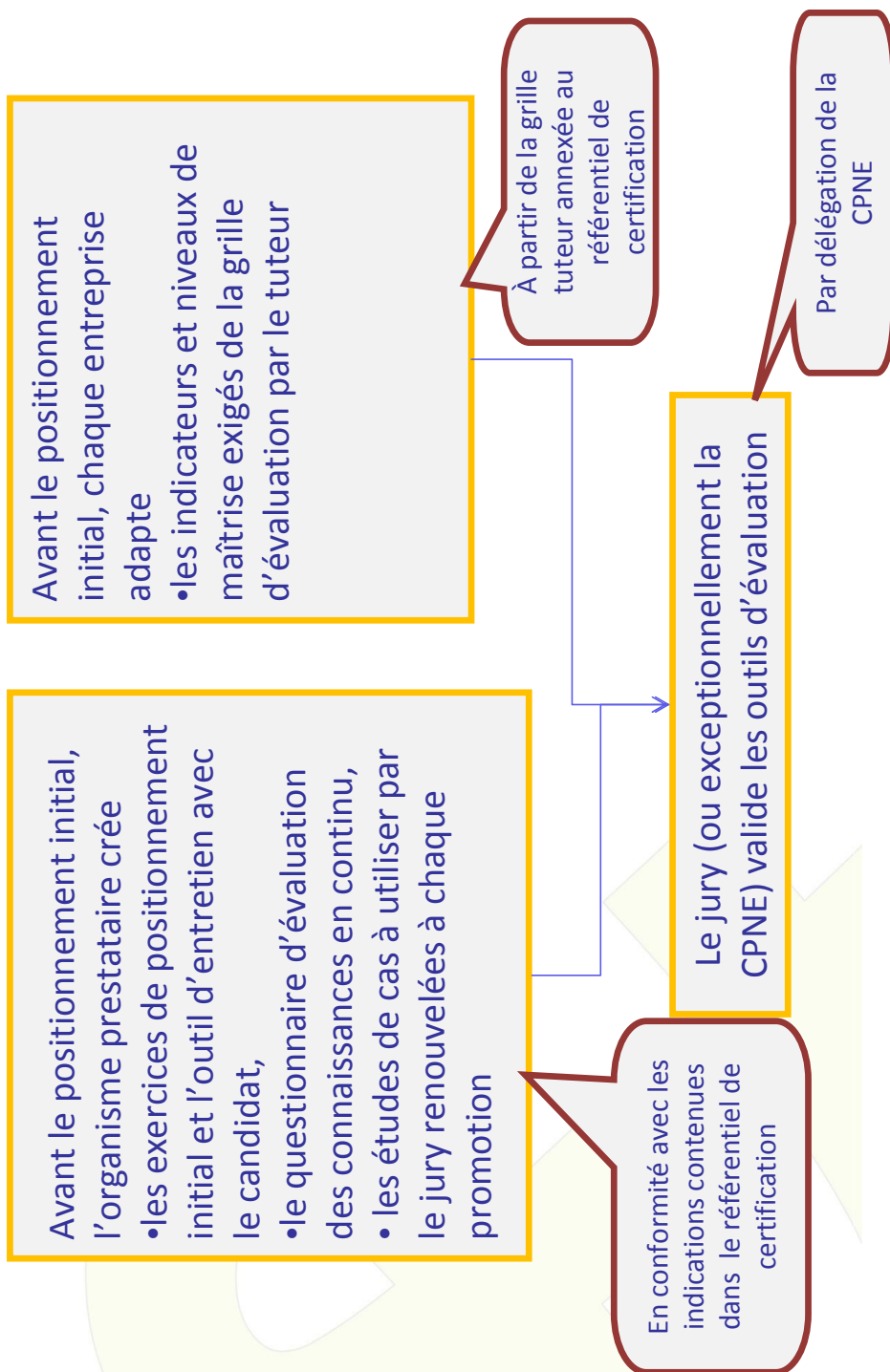
Référentiel de certification CQP Adj RTC ou CE Distribution 2011

La démarche – le déclenchement de la promotion CQP



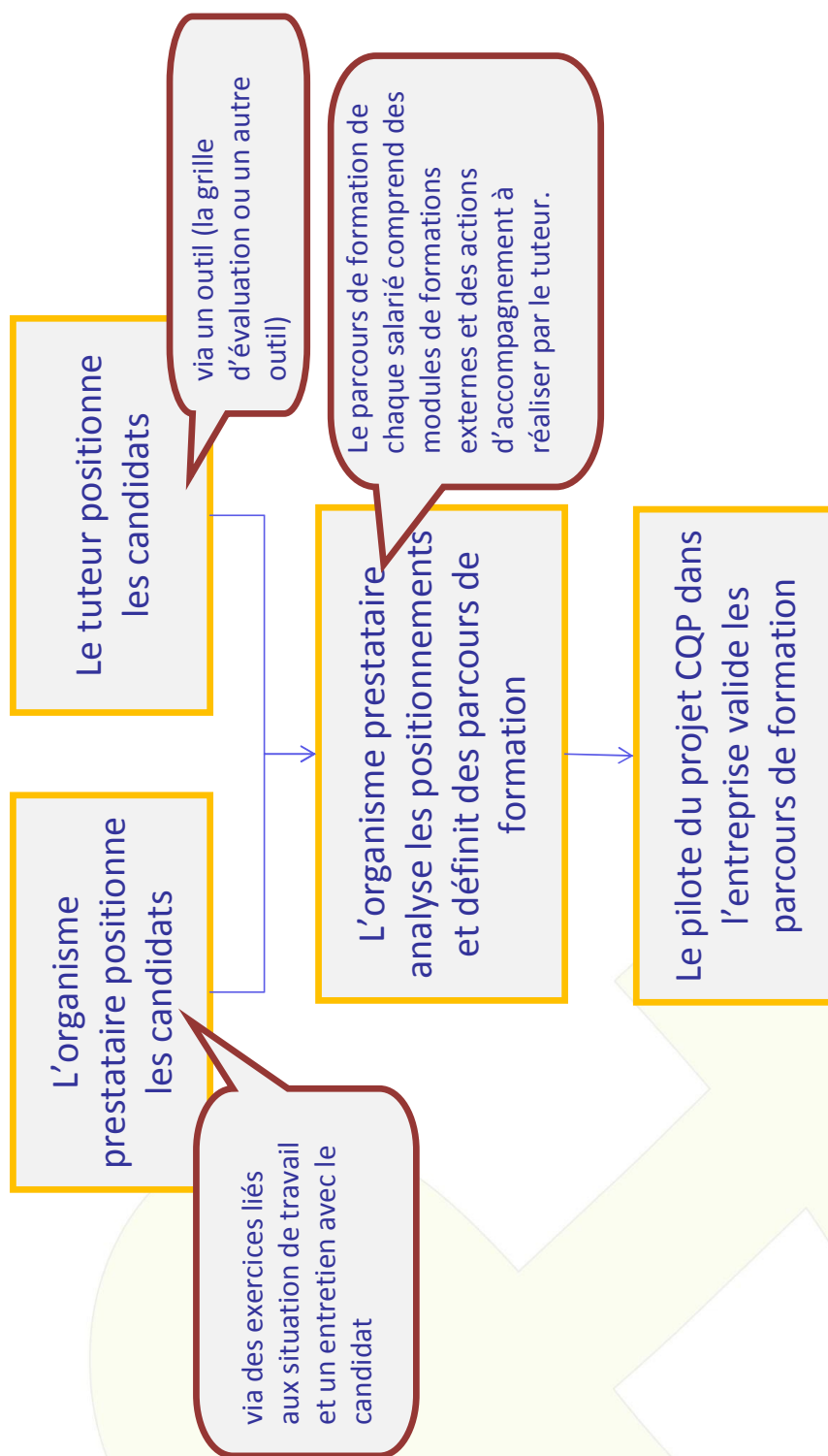
Référentiel de certification CQP Adj RTC ou CE Distribution 2011

La démarche – la création et la validation des outils d'évaluation



Référentiel de certification CQP Adj RTC ou CE Distribution 2011

La démarche – le positionnement initial



Référentiel de certification CQP Adj RTC ou CE Distribution 2011

La démarche – les parcours de formation individualisés

L'organisme prestataire
réalise les formations
externes.

L'organisme prestataire
évalue les connaissances en
continu.

via des questionnaires,
exercices pratiques,
études de cas s'appuyant
sur des situations
professionnelles...

Le tuteur élabore le planning des activités à confier au
candidat, confie les activités au candidat et l'accompagne.

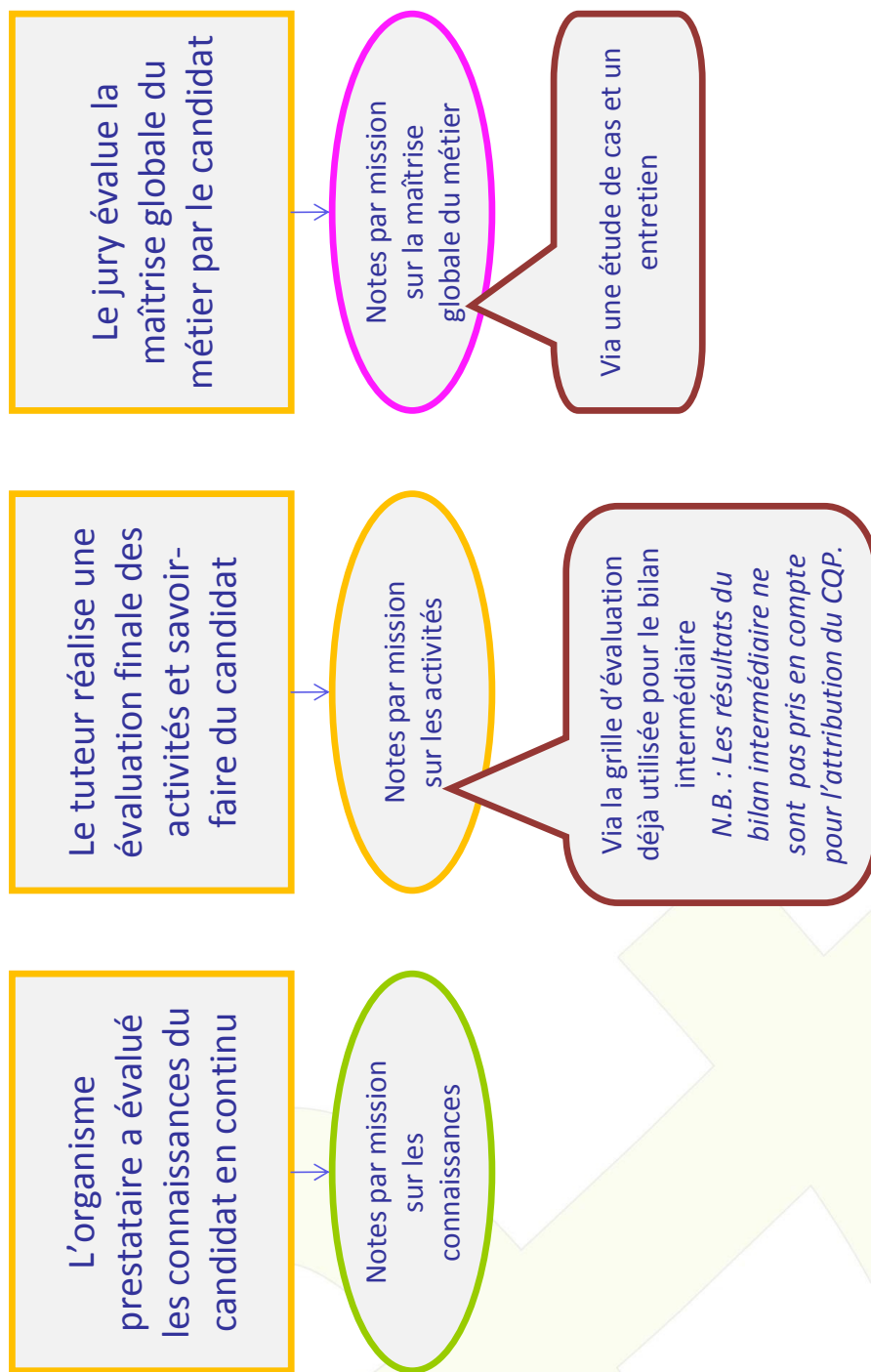
Le tuteur planifie et réalise au moins un bilan intermédiaire
des activités et savoir-faire du candidat.

Le bilan intermédiaire sur les activités et savoir-faire
vise à :

- mesurer la progression du candidat
 - et à actualiser son accompagnement.
- Il est réalisé via la grille d'évaluation (éventuellement
déjà utilisée pour le positionnement initial).

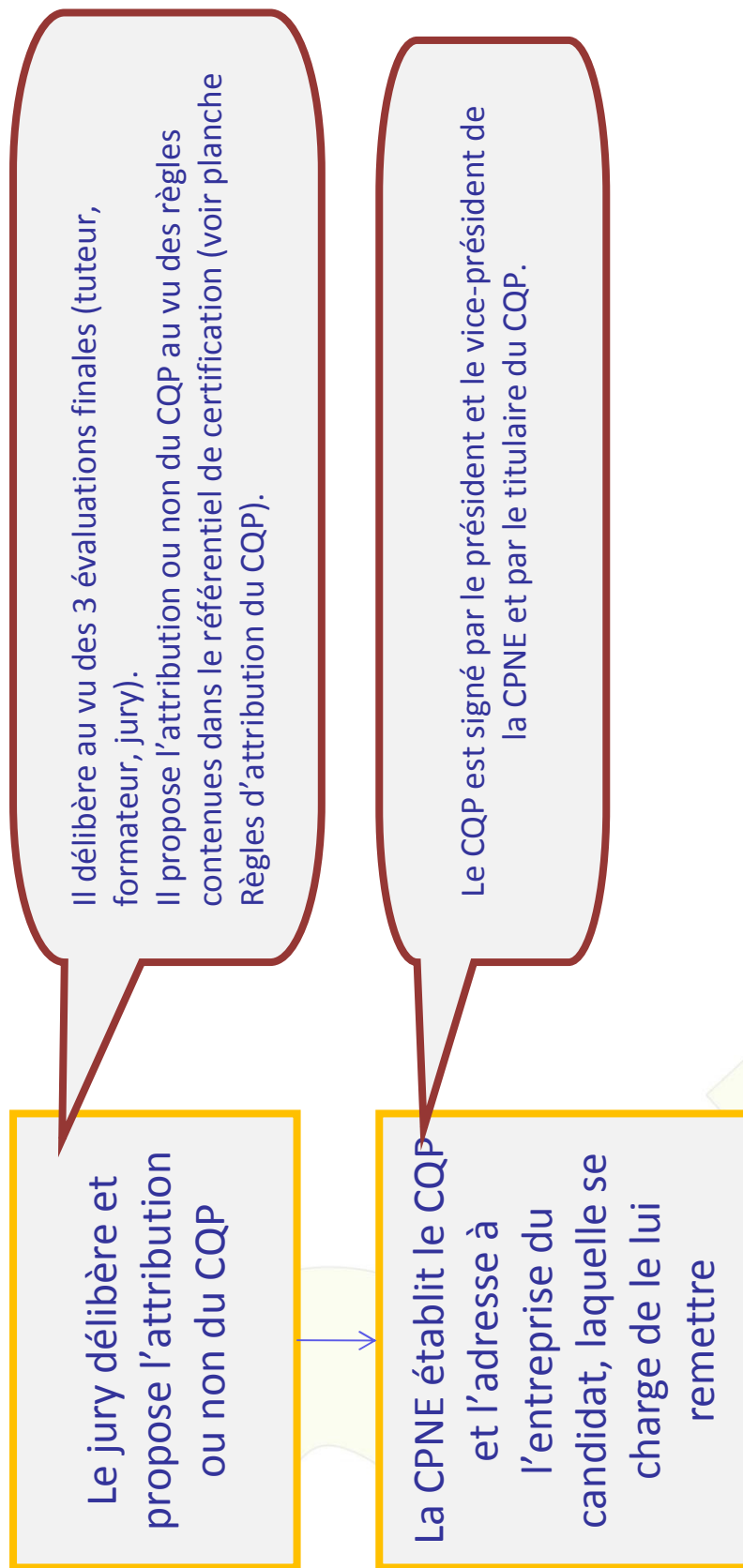
Référentiel de certification CQP Adj RTC ou CE Distribution 2011

La démarche – l'évaluation finale



Référentiel de certification CQP Adj RTC ou CE Distribution 2011

La démarche – la délibération du jury et la délivrance du CQP par la CPNE



Référentiel de certification CQP Adj RTC ou CE Distribution 2011

LES ACTEURS DU CQP

Référentiel de certification CQP Adj RTC ou CE Distribution 2011

Les acteurs – l'entreprise

- Elle décide de l'action.
 - Elle décide de lancer une promotion CQP.
 - Elle choisit l'organisme prestataire parmi les deux organismes désignés par la CPNE.
 - Elle valide le parcours de formation externe et d'accompagnement interne qu'elle a établi avec le prestataire.
- Elle pilote la promotion CQP.
 - Le pilotage de la promotion CQP consiste à s'assurer que chaque acteur (candidat, tuteur, organisme prestataire) joue son rôle.
 - L'entreprise organise son système de pilotage de la promotion CQP (un pilote, un comité de pilotage...).
- Elle met en œuvre les moyens de réussite de la promotion CQP.
 - Notamment elle réalise ou fait réaliser une note de mise en œuvre de la promotion CQP.
 - Notamment elle définit et met en œuvre son dispositif de communication interne sur la promotion CQP.

Référentiel de certification CQP Adj RTC ou CE Distribution 2011

Les acteurs – l'organisme prestataire

- L'organisme est choisi par l'entreprise pour une promotion CQP, parmi les deux organismes prestataires désignés par la CPNE pour deux ans.
- Il respecte le référentiel métier et le référentiel de certification du CQP.
- L'entreprise peut lui confier la réalisation de la note de mise en œuvre de la promotion CQP.
- Il réalise le positionnement initial des candidats et établit leur parcours de formation externe et d'accompagnement interne en collaboration avec l'entreprise en vue de sa validation par l'entreprise.
- Il réalise la formation externe des candidats et évalue en continu leurs connaissances en vue de la délivrance du CQP.
- Il forme les tuteurs des candidats, si l'entreprise le lui demande.
- Il forme les membres de jury le cas échéant.
- Il coordonne les relations entre le tuteur et le formateur en mettant en place un système de communication.

Référentiel de certification CQP Adj RTC ou CE Distribution 2011

Les acteurs – la CPNE et l'OPCA

- La CPNE valide la désignation des membres du jury du CQP par chaque collège. Elle s'assure de leur formation.
- L'OPCA valide la note de mise en œuvre d'une promotion CQP, par délégation de la CPNE, et informe le président et le vice-président de la CPNE.
- La CPNE délivre les CQP sur avis du jury.

Référentiel de certification CQP Adj RTC ou CE Distribution 2011

Les acteurs – le tuteur

■ Qui est le tuteur ?

- C'est une personne de l'entreprise du candidat, référente technique du métier du candidat et qui n'a pas de lien hiérarchique avec le candidat (ex : ce n'est pas le N+1 ou le N+2 du candidat).
- La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs tuteurs. Notamment le responsable hiérarchique peut participer à l'accompagnement et à l'évaluation du candidat, mais il n'est pas le tuteur principal.
- En cas de partage de la fonction tutorale entre plusieurs tuteurs, la répartition des rôles entre eux est précisée en début de promotion CQP.

■ La formation du tuteur

- Le tuteur participe à une formation préalable à l'accompagnement et à l'évaluation (2 jours maximum).

Missions	Rôle du/des tuteur/s
Accompagner le candidat	Il définit les activités à confier au candidat en cohérence avec le parcours de formation préconisé. Il planifie les activités à confier au candidat.
	Il accompagne le candidat (présentation de l'activité, apport d'explications ou de formation pour la réalisation, débriefing sur les difficultés rencontrées) . Le tuteur principal forme les autres tuteurs éventuels du candidat à l'accompagnement du candidat.
Evaluer la maîtrise des activités et savoir-faire par le candidat	Il planifie et réalise le positionnement initial, le bilan intermédiaire et l'évaluation finale.

Les acteurs – le jury (1)

■ La composition et la nomination du jury

- Un seul jury est nommé pour le CQP, pour l'ensemble de la Branche.
- Le jury se tient normalement avec 4 membres, 2 de chaque collège, et a minima avec 2 membres, 1 de chaque collège.
- Il est paritaire : chaque collège nomme 2 titulaires et 2 suppléants. Les différentes organisations syndicales d'un même collège s'accordent sur l'ordre dans lequel elles nomment les membres du jury pour leur collège.
- Le jury est renouvelé à chaque changement de mandat des membres de la CPNE.
- La désignation des membres du jury par chaque collège est validée par la CPNE (lors d'une réunion de la CPNE ou par courrier).

■ Les pré-requis des membres de jury

- Ils sont salariés dans une entreprise de la Distribution directe.
- Parmi les membres du jury qui siègent pour le CQP, au moins un représentant du collège salarié et un représentant du collège employeur appartiennent à la filière logistique ; ils sont à un niveau hiérarchique au moins équivalent à celui visé par le CQP ou ont une représentation précise du métier par leur position dans l'organisation de l'entreprise.
- Ils peuvent appartenir à l'entreprise du candidat, mais n'ont pas de relation professionnelle ou familiale directe avec le candidat.

Les acteurs – le jury (2)

- **La formation des membres du jury**
 - Les membres du jury participent à une formation réalisée par l'organisme prestataire de formation dans le mois qui précède la première séance dudit jury. Une nouvelle session de formation est organisée tous les 2 ans pour les nouveaux membres du jury.
- **Le rôle et le fonctionnement du jury**
 - Par délégation de la CPNE et avant le démarrage du positionnement initial, **le jury valide les outils d'évaluation** :
 - la grille d'évaluation tuteur adaptée par l'entreprise à partir de la grille jointe au référentiel de certification,
 - les études de cas utilisées pour l'évaluation par le jury,
 - les questionnaires et autres outils d'évaluation utilisés pour les évaluations des connaissances.
 - **Le jury a deux fonctions** :
 - **Il évalue** la maîtrise globale du métier par le candidat au travers d'une étude de cas et d'un entretien.
 - **Il délibère au vu des 3 évaluations finales** (évaluation continue des connaissances par l'organisme prestataire, évaluation finale des savoir-faire et activités par le tuteur, évaluation finale de la maîtrise globale du métier par le jury). Il propose l'attribution ou non du CQP au vu des règles contenues dans le référentiel de certification.
 - Le président ou le vice-président de la CPNE est présent lors des sessions du jury et est garant de son bon fonctionnement. Il ne donne pas son avis dans les évaluations et délibérations.

Référentiel de certification CQP Adj RTC ou CE Distribution 2011

LES MODALITÉS D'ÉVALUATION ET DE DÉLIBÉRATION DU CQP

Référentiel de certification CQP Adj RTC ou CE Distribution 2011

Les modalités d'évaluation - la grille d'évaluation par le tuteur (1)

- **La grille d'évaluation par le tuteur a trois usages**
 - Définir ce qui est attendu au poste de travail par l'entreprise, dans le respect du référentiel du CQP
 - Évaluer les savoir-faire du candidat
 - Fixer avec le candidat des axes de progrès pour les activités qu'il ne maîtrise pas complètement
- **Définir ce qui est attendu au poste de travail**
 - Chaque entreprise adapte les indicateurs et les niveaux de maîtrise exigés en fonction de ses propres exigences au poste.
 - Pour garantir un respect du référentiel du CQP, au démarrage de chaque promotion CQP, la grille adaptée est transmise au jury du CQP pour qu'il la valide par délégation de la CPNE de la Distribution directe.
 - La grille sera remise au candidat en début de parcours CQP pour qu'il ait connaissance des exigences du CQP.
- **Évaluer les savoir-faire du candidat**
 - L'évaluation est réalisée par le tuteur du candidat. Pour qu'elle soit constructive, l'évaluation sera réalisée au travers d'un dialogue avec le candidat.
 - L'évaluation est réalisée
 - lors du positionnement initial pour mesurer les besoins d'accompagnement et de formation au poste du candidat
 - lors d'une évaluation intermédiaire pour vérifier la progression du candidat et affiner son accompagnement au poste
 - lors de l'évaluation finale en vue de décider de l'attribution ou non du CQP
- **Les indicateurs de maîtrise de l'activité, pour lesquels le candidat obtient A (acquis) lors d'une évaluation (positionnement initial ou bilan intermédiaire), ne sont pas évalués à nouveau lors de l'évaluation suivante. Le candidat conserve le bénéfice du positionnement initial ou du bilan intermédiaire pour ces indicateurs de maîtrise de l'activité.**
- **Fixer des axes de progrès**
 - Lors du positionnement initial et de l'évaluation intermédiaire, chaque fois qu'un niveau de maîtrise d'une activité n'est pas atteint, les évaluateurs fixent avec le candidat des axes de progrès.

Les modalités d'évaluation - la grille d'évaluation par le tuteur (2 – adapter la grille)

Reprise du référentiel du CQP

Ce qu'on mesure pour évaluer que l'activité est maîtrisée : 2 indicateurs par activité

Le niveau de maîtrise de chaque indicateur, exigé pour obtenir le CQP

Mission 1 – Participer au recrutement et à l'intégration de ses équipes		Évaluation		PA – Positionnement acquis		Axes de progrès
Activités	Savoir-faire	Indicateur de maîtrise	Niveau de maîtrise exigé	Positionnement initial	Évaluation finale	
MTA1 – À partir des besoins de distribution et éventuellement de magasinage, identifier précisément les besoins en recrutement et le profil des candidats à recruter.	SF2 – Déterminer une charge de travail et analyser des indicateurs de modulation	Ex : l'évaluation des besoins en recrutement	Ex : les besoins en recrutement sont calculés, en heures, pour couvrir les besoins en optimisant les indicateurs de modulation			
	SF1 – Quantifier les moyens humains nécessaires à l'activité	Ex : la quantification des moyens humains	Ex : la quantification des moyens humains nécessaires tient compte des volumes actuels et prévisibles à distribuer, de la saisonnalité			
MTA2 – Participer à l'animation des réunions de recrutement et à la sélection des candidats.	SF3 – Intervenir dans une réunion de recrutement	Ex : la présentation de l'entreprise et des postes à pourvoir	Ex : la présentation est claire, complète et juste et dure moins de 15 mn			
		Ex : le recrutement est argumenté sur chaque	Ex : il transmet à son supérieur hiérarchique les arguments sur chaque			

Chaque entreprise décide les indicateurs et niveaux de maîtrise. La CPNE délègue au jury leur validation avant le positionnement initial. Les tuteurs auront appris à utiliser cet outil lors de leur formation.

Les modalités d'évaluation - la grille d'évaluation par le tuteur (3 – évaluer le candidat)

Mission 1 – Participer au recrutement et à l'intégration de ses équipes		Evaluation				A : Acquis PA : Partiellement acquis NA : Non acquis		
Activités	Savoir-faire	Indicateur de maîtrise	Niveau de maîtrise exigé	Positionnement Initial	Bilan Intermediaire	Evaluation finale		
				Janv.10	Avr.10	juin-10		
M1A1 – A partir des besoins de distribution et éventuellement de magasinage, identifier précisément les besoins en recrutement et le profil des candidats à recruter.	SF1 – Quantifier les moyens humains nécessaires à l'activité	la quantification des moyens humains	la quantification des moyens humains nécessaires tient compte des volumes actuels et prévisibles à distribuer, de la saisonnalité	A	A	A		
	SF2 – Déterminer une charge de travail et analyser des indicateurs de modulation	l'évaluation des besoins en recrutement	les besoins en recrutement sont calculés pour couvrir les besoins en optimisant les indicateurs de modulation	NA	PA	A		
M1A4 – Assurer le suivi de matériel de manutention et de distribution.	SF5 – Assurer le suivi de la maintenance et gérer le stock du matériel de manutention et de distribution	le suivi des stocks du matériel de manutention et de distribution	le suivi des stocks est à jour, juste et les alertes sont déclenchées	PA	A	A	Jan.10 suivi de Maurice	
		le suivi de la maintenance	les pannes du matériel sont traitées dans le délai fixé par l'entreprise	NA	A	A	Jan. 10 procédé séance	
NOTE /20 POUR LA MISSION				5,0	12,5	15,0		

1-Le tuteur date les évaluations et évalue toutes les activités. Il évalue le niveau de maîtrise de chaque indicateur par le candidat.

2-Si le candidat obtient A pour un indicateur lors d'une évaluation, il conserve le bénéfice de ce A lors des évaluations suivantes.

3-La note « tuteur » est calculée automatiquement à partir du nombre de A obtenus à l'évaluation.

4- C'est l'évaluation finale qui est prise en compte pour la délivrance du CQP.

Les modalités d'évaluation - la grille d'évaluation par le tuteur (4 – fixer des axes de progrès)

Mission 1 – Participer au recrutement et à l'intégration de ses équipes		Evaluation		A : Acquis PA : Partiellement acquis NA : Non acquis			Axes de progrès
Activités	Savoir-faire	Indicateur de maîtrise	Niveau de maîtrise exigé	Positionnement initial Janv.10	Bilan Intermédiaire Avr.10	Evaluation finale juin-10	
M1A1 – À partir des besoins de distribution et éventuellement de magasinage, identifier précisément les besoins en recrutement et le profil des candidats à recruter.	SF1 – Quantifier les moyens humains nécessaires à l'activité	la quantification des moyens humains	la quantification des moyens humains nécessaires tient compte des volumes actuels et prévisibles à distribuer, de la saisonnalité	A	A	A	
	SF2 – Déterminer une charge de travail et analyser des indicateurs de modulation	l'évaluation des besoins en recrutement	les besoins en recrutement sont calculés pour couvrir les besoins en optimisant les indicateurs de modulation	NA	PA	A	Janv.10 : prévoir 0,5j avec le responsable de plateforme pour faire l'exercice avec lui. Avr.10 : faire l'exercice 1 fois seul la semaine prochaine, puis faire valider par le responsable de plateforme
M1A2 – Participer à l'animation des réunions de recrutement et à la sélection des candidats.	SF3 – Intervenir dans une réunion de recrutement	la présentation de l'entreprise et des postes à pourvoir	la présentation est claire, complète et juste et dure moins de 15 mn	PA	A	A	Janv.10 : élaborer un aide-mémoire et le finaliser avec le responsable de plateforme
		le repérage de candidats intéressés	il transmet à son supérieur hiérarchique un avis argumenté sur l'intérêt de chaque candidat pour le poste	NA	NA	PA	Janv.10 : prendre connaissance du guide d'analyse des candidatures Avr.10 : prévoir 2h avec le responsable de plateforme pour utiliser ensemble le guide d'analyse des candidatures

Le tuteur fait des préconisations au candidat pour chaque indicateur partiellement acquis (PA) ou non acquis (NA).

Les modalités d'évaluation - l'évaluation en continu des connaissances par les formateurs

- L'organisme prestataire élabore un outil pour évaluer la maîtrise des connaissances par le candidat.
 - Cet outil peut comprendre des exercices liés aux situations de travail, des questions à choix multiple, des questions ouvertes, des schémas, des exercices de raisonnement... selon le type de connaissance à évaluer et le niveau d'exigence attendu.
 - Cet outil s'appuie sur des situations professionnelles.
 - Cet outil est validé par le jury, par délégation de la CPNE, avant le positionnement initial.
- Une connaissance peut être évaluée par plusieurs questions, mais chaque question concerne une seule connaissance, de façon à obtenir une note par connaissance.
- La note finale « formateurs » par mission est la moyenne sur 20 des notes obtenues pour les connaissances affectées à cette mission.
 - Exemple : les connaissances affectées à M1 sont C1 à C6.
 - $\text{note M1} = (\text{note C1} + \text{note C2} + \text{note C3} + \text{note C4} + \text{note C5} + \text{note C6})/6$

- Les connaissances validées lors du positionnement initial (qui obtiennent la note de 16/20) ne sont pas évaluées à nouveau lors de l'évaluation en continu. Le candidat conserve le bénéfice du positionnement initial pour ces connaissances.

Les modalités d'évaluation - l'évaluation par le jury

- **Les caractéristiques de l'étude de cas**
 - Elle porte sur les 4 missions du référentiel du CQP. Elle se conclut par au moins une question sur une activité de chacune des 4 missions.
 - L'étude de cas s'appuie sur la réalité du secteur de la Distribution directe.
 - L'organisme prestataire construira plusieurs études de cas pour permettre un tirage au sort par chaque candidat et veillera à les renouveler à chaque promotion.
 - Ces études de cas sont validées par le jury, par délégation de la CPNE.
- **Ce qui est attendu du candidat**
 - Se présenter brièvement
 - Reformuler l'étude de cas
 - Apporter une réponse argumentée à chaque question de l'étude de cas
 - Répondre aux questions du jury sur l'étude de cas
- **Le déroulement de l'évaluation**
 - Le candidat est soumis à l'évaluation jury quelque soit les résultats des évaluations des connaissances par les formateurs et des activités par le tuteur. Le candidat tire au sort une étude de cas.
 - Il dispose d'un temps de préparation et produit un support écrit pour lui-même. La durée de préparation est proposée par l'organisme prestataire et validée par le jury.
 - Le passage devant le jury dure 30 mn à 1h :
 - le candidat présente oralement sa réponse aux questions de l'étude de cas devant le jury,
 - puis le jury lui pose des questions, sur l'étude de cas uniquement, pour lui faire compléter ou approfondir ses réponses.
 - Après le départ du candidat, chaque membre du jury donne une note par mission à l'aide de la grille qui lui est fournie. La note du jury est la moyenne des notes données par chaque membre du jury pour chaque mission.

0/20	6/20	10/20	12/20	20/20
Pas maîtrisé	Partiellement maîtrisé	Maîtrisé	Au-delà du niveau du CQP	

La délibération du jury

- Toutes les notes obtenues par le candidat (« tuteur », « formateurs », « jury ») sont reportées sur la grille de synthèse du candidat.
- En dehors de la présence du candidat, le jury délibère :
 - si le candidat a obtenu tous les minima requis, le candidat obtient le CQP.
 - si le candidat n'a pas obtenu tous les minima requis,
 - le jury lui fait des préconisations pour progresser.
 - le candidat conserve pendant un an le bénéfice des notes par mission égales ou supérieures à 12/20 ; le jury préconise un nouveau parcours (expérience, tutorat, formation...) et le candidat repasse les évaluations des missions pour lesquelles il a obtenu moins de 12/20.
 - Le candidat peut se présenter devant le jury pour obtenir le CQP au maximum une deuxième fois.

Référentiel de certification CQP Adj RTC ou CE Distribution 2011

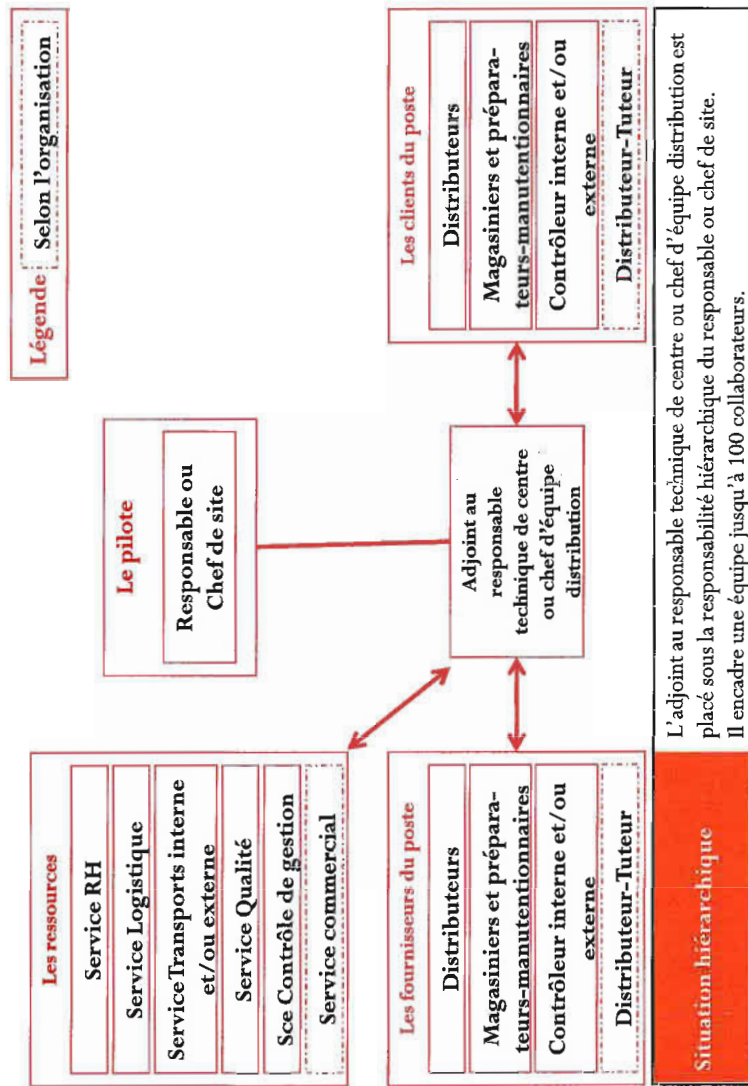
**CQP pour la fonction d'ADJOINT AU
RESPONSABLE TECHNIQUE DE CENTRE
ou de CHEF D'EQUIPE DISTRIBUTION**

Branche de la Distribution Directe

Référentiel emploi et compétences
validé par la CPNE du 10 mai 2010

Version de février 2011

Les relations fonctionnelles



CQP Adjoint au resp.techn. de centre ou CF distribution - fév.2011

Le référentiel d'emploi

ADJOINT AU RESPONSABLE TECHNIQUE DE CENTRE ou CHEF D'EQUIPE DISTRIBUTION

Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique direct, assurer l'organisation de la réception et de la préparation des documents, l'organisation et le suivi de la distribution, l'intégration et le management des distributeurs, des magasiniers et des préparateurs-manutentionnaires dans un souci de qualité de prestation de distribution auprès des clients donneurs d'ordre, d'optimisation des coûts et d'application des règles de sécurité.

CQP Adjoint au resp.techn. de centre ou CE distribution - fév. 2011

M1 – Participer au recrutement et à l'intégration de ses équipes

- ❖ M1A1 – À partir des besoins de distribution et éventuellement de magasinage, identifier précisément les besoins en recrutement et le profil des candidats à recruter.
- ❖ M1A2 – Participer à l'animation des réunions de recrutement et à la sélection des candidats.
- ❖ M1A3 – Accueillir les nouveaux collaborateurs à leur prise de poste et s'assurer de leur intégration.
- ❖ M1A4 – Assurer le suivi de matériel de manutention et de distribution.

M2 – Planifier ses ressources en optimisant les coûts

- ❖ M2A1 – Organiser l'affectation des ressources disponibles aux secteurs de distribution en veillant à couvrir l'intégralité de ses zones de distribution.
- ❖ M2A2 – Assurer le suivi des indicateurs de gestion (ex : compteurs de modulation, gestion du calendrier des congés, coût direct unitaire...).

M3 – Préparer la distribution et en assurer le suivi

- ❖ M3A1 – Contrôler le respect de la réception des documents, préparer le plan pour disposer les documents et préparer l'accueil des distributeurs.
- ❖ M3A2 – Accueillir les distributeurs, selon le planning déterminé, en leur transmettant les consignes de distribution.
- ❖ M3A3 – Contrôler ou faire contrôler que chaque distributeur part avec les documents qui correspondent aux besoins de ses secteurs à distribuer.
- ❖ M3A4 – Assurer le suivi de la distribution : veiller à la justification des retours de documents, gérer les retours de documents et les remises d'informations, assurer la mise à jour des bases de données, organiser des contrôles...
- ❖ M3A5 – Faire appliquer les règles de sécurité des biens et des personnes en vigueur dans l'entreprise.
- ❖ M3A6 – S'assurer de la qualité de distribution.

M4 – Manager ses équipes de magasiniers et distributeurs

- ❖ M4A1 – Animer son équipe en la motivant, en anticipant et gérant les difficultés liées à l'activité de distribution.
- ❖ M4A2 – Transmettre les informations aux équipes et faire respecter les comportements et règles de l'entreprise.
- ❖ M4A3 – Transmettre toutes les informations nécessaires par oral et/ou par écrit vers sa hiérarchie.

Le référentiel de compétences

ADJOINT AU RESPONSABLE TECHNIQUE DE CENTRE ou CHEF D'EQUIPE DISTRIBUTION

Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique direct, assurer l'organisation de la réception et de la préparation des documents, l'organisation et le suivi de la distribution, l'intégration et le management des distributeurs, des magasiniers et des préparateurs-manutentionnaires dans un souci de qualité de prestation de distribution auprès des clients donneurs d'ordre, d'optimisation des coûts et d'application des règles de sécurité.

CQP Adjoint au resp. techn. de centre ou CE distribution - rév. 2011

M1 – Participer au recrutement et à l'intégration de ses équipes

- ❖ M1A1 – À partir des besoins de distribution et éventuellement de magasinage, identifier précisément les besoins en recrutement et le profil des candidats à recruter.
- ❖ M1A2 – Participer à l'animation des réunions de recrutement et à la sélection des candidats.
- ❖ M1A3 – Accueillir les nouveaux collaborateurs à leur prise de poste et s'assurer de leur intégration.
- ❖ M1A4 – Assurer le suivi du matériel de manutention et de distribution.

Connaissances

- ❖ C1 – Utiliser un outil de planification adapté à la distribution directe
- ❖ C2 – Identifier les différents types de réunion et les techniques d'animation d'une réunion d'information
- ❖ C3 – Maîtriser les éléments de base du droit du travail, de la réglementation sociale, de la convention collective de la Distribution directe
- ❖ C4 – Identifier les caractéristiques principales, les étapes et les points de contrôle du processus de l'activité de réception et de distribution de documents
- ❖ C5 – Repérer l'organisation de l'entreprise et son système d'information
- ❖ C6 – Décrire le marché de la distribution directe, les acteurs du marché, l'évolution du marché

Savoir-faire

- ❖ SF1 – Quantifier les moyens humains nécessaires à l'activité
- ❖ SF2 – Déterminer une charge de travail et analyser des indicateurs de modulation
- ❖ SF3 – Intervenir dans une réunion de recrutement
- ❖ SF4 – Suivre l'intégration d'un nouveau collaborateur à partir d'un plan d'intégration type
- ❖ SF5 – Assurer le suivi de la maintenance et gérer le stock du matériel de manutention et de distribution

Le référentiel de compétences

ADJOINT AU RESPONSABLE TECHNIQUE DE CENTRE ou CHEF D'EQUIPE DISTRIBUTION

Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique direct, assurer l'organisation de la réception et de la préparation des documents, l'organisation et le suivi de la distribution, l'intégration et le management des distributeurs, des magasiniers et des préparateurs-manutentionnaires dans un souci de qualité de prestation de distribution auprès des clients donneurs d'ordre, d'optimisation des coûts et d'application des règles de sécurité.

CQP Adjoint au responsable techn. de centre ou CE distribution - fév. 2011

M2 – Planifier ses ressources en optimisant les coûts

- ❖ M2A1 – Organiser l'affectation des ressources disponibles aux secteurs de distribution en veillant à couvrir l'intégralité de ses zones de distribution.
- ❖ M2A2 – Assurer le suivi des indicateurs de gestion (ex : compteurs de modulation, gestion du calendrier des congés, coût direct unitaire...).

Connaissances

- ❖ C1 – Utiliser un outil de planification adapté à la distribution directe
- ❖ C3 – Maîtriser les éléments de base du droit du travail, de la réglementation sociale, de la convention collective de la Distribution directe
- ❖ C4 – Identifier les caractéristiques principales, les étapes et les points de contrôle du processus de l'activité de réception et de distribution de documents
- ❖ C5 – Repérer l'organisation de l'entreprise et son système d'information
- ❖ C7 – Connaître les éléments constitutifs d'un coût de production
- ❖ C8 – Interpréter un indicateur de gestion (compteurs de modulation, coût direct unitaire...)
- ❖ C9 – Optimiser un planning en tenant compte de plusieurs variables

Savoir-faire

- ❖ SF2 – Déterminer une charge de travail et analyser des indicateurs de modulation
- ❖ SF6 – Prendre en compte les disponibilités d'un collaborateur et optimiser son planning (modulation, congés payés...)
- ❖ SF7 – Evaluer, hiérarchiser, déterminer des priorités
- ❖ SF8 – Identifier des écarts et rechercher des solutions pour les combler
- ❖ SF9 – Etre en capacité d'appliquer les éléments du droit du travail, de la réglementation sociale, de la convention collective de la Distribution directe, dans les limites du périmètre de délégation défini par le supérieur hiérarchique
- ❖ SF10 – Transmettre des informations ascendantes et descendantes
- ❖ SF11 – Alertier sa hiérarchie en cas de dysfonctionnement / d'écart entre prévu et réalisé

Le référentiel de compétences

ADJOINT AU RESPONSABLE TECHNIQUE DE CENTRE ou CHEF D'EQUIPE DISTRIBUTION

Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique direct, assurer l'organisation de la réception et de la préparation des documents, l'organisation et le suivi de la distribution, l'intégration et le management des distributeurs, des magasiniers et des préparateurs-manutentionnaires dans un souci de qualité de prestation de distribution auprès des clients donneurs d'ordre, d'optimisation des coûts et d'application des règles de sécurité.

CQP Adjoint au resp. techn. de centre ou CE distribution - fév. 2011

M3 – Préparer la distribution et en assurer le suivi

- ❖ M3A1 – Contrôler le respect de la réception des documents, préparer le plan pour disposer les documents et préparer l'accueil des distributeurs.
- ❖ M3A2 – Accueillir les distributeurs en leur transmettant les consignes de distribution.
- ❖ M3A3 – Contrôler ou faire contrôler que chaque distributeur part avec la marchandise qui correspond aux besoins de ses secteurs à distribuer.
- ❖ M3A4 – Assurer le suivi de la distribution : veiller à la justification des retours de documents, gérer les retours de documents et les remontées d'informations, assurer le maintien à jour des bases de données, organiser des contrôles...
- ❖ M3A5 – Faire appliquer les règles de sécurité des biens et des personnes en vigueur dans l'entreprise.
- ❖ M3A6 – S'assurer de la qualité de distribution.

Connaissances

- ❖ C1 – Utiliser un outil de planification adapté à la distribution directe
- ❖ C4 – Identifier les caractéristiques principales, les étapes et les points de contrôle du process de l'activité de réception et de distribution de documents
- ❖ C5 – Repérer l'organisation de l'entreprise et son système d'information
- ❖ C10 – Identifier les règles et consignes de sécurité au travail
- ❖ C11 – Utiliser une base de données informatisée
- ❖ C12 – Identifier les indicateurs de suivi de qualité de distribution

Savoir-faire

- ❖ SF10 – Transmettre des informations ascendantes et descendantes
- ❖ SF11 – Alerter sa hiérarchie en cas de dysfonctionnement / d'écart entre prévu et réalisé
- ❖ SF12 – Organiser un espace de travail répondant aux règles de sécurité
- ❖ SF13 – Contrôler ou faire contrôler les exigences de qualité et de sécurité
- ❖ SF14 – Transmettre des consignes, procédures, modes de travail, règles de fonctionnement et vérifier leur compréhension par les collaborateurs
- ❖ SF15 – Collecter des informations et renseigner une base de données informatisée
- ❖ SF16 – Collecter des difficultés et proposer des solutions
- ❖ SF17 – Rédiger un compte-rendu, un relevé de décisions, une proposition

Le référentiel de compétences

ADJOINT AU RESPONSABLE TECHNIQUE DE CENTRE ou CHEF D'EQUIPE DISTRIBUTION

Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique direct, assurer l'organisation de la réception et de la préparation des documents, l'organisation et le suivi de la distribution, l'intégration et le management des distributeurs, des magasiniers et des préparateurs-manutentionnaires dans un souci de qualité de prestation de distribution auprès des clients donneurs d'ordre, d'optimisation des coûts et d'application des règles de sécurité.

CQP Adjoint au resp. techn. de centre ou CE distribution - fév. 2011

M4 – Manager ses équipes de magasiniers et distributeurs

- ❖ M4A1 – Animer son équipe en la motivant, en anticipant et gérant les difficultés liées à l'activité de distribution.
- ❖ M4A2 – Transmettre les informations aux équipes et faire respecter les comportements et règles de l'entreprise.
- ❖ M4A3 – Transmettre toutes les informations nécessaires par oral et/ou par écrit vers sa hiérarchie.

Connaissances

- ❖ C2 – Identifier les différents types de réunion et les techniques d'animation d'une réunion d'information
- ❖ C3 – Maîtriser les éléments de base du droit du travail, de la réglementation sociale, de la convention collective de la Distribution directe
- ❖ C4 – Identifier les caractéristiques principales, les étapes et les points de contrôle du processus de l'activité de réception et de distribution de documents
- ❖ C5 – Repérer l'organisation de l'entreprise et son système d'information
- ❖ C6 – Décrire le marché de la distribution directe, les acteurs du marché, l'évolution du marché
- ❖ C10 – Identifier les règles et consignes de sécurité au travail
- ❖ C13 – Décrire des techniques d'animation/de management d'une équipe

Savoir-faire

- ❖ SF10 – Transmettre des informations ascendantes et descendantes
- ❖ SF13 – Contrôler ou faire contrôler les exigences de qualité et de sécurité
- ❖ SF14 – Transmettre des consignes, procédures, modes de travail, règles de fonctionnement, les expliquer et vérifier leur compréhension par les collaborateurs
- ❖ SF16 – Collecter des difficultés et proposer des solutions
- ❖ SF17 – Rédiger un compte-rendu, un relevé de décisions, une proposition
- ❖ SF18 – Animer une réunion d'équipe
- ❖ SF19 – Former ou accompagner un collaborateur à son poste
- ❖ SF20 – Mener des entretiens de management, avec l'aide de personnes adéquates (ex : entretien annuel pour distributeur, de motivation, d'information)

La liste des compétences

CQP Adjoint au resp.techn. de centre ou CE distribution - fév. 2011

Connaissances

- ❖ C1 – Utiliser un outil de planification adapté à la distribution directe
- ❖ C2 – Identifier les différents types de réunion et les techniques d'animation d'une réunion d'information
- ❖ C3 – Maîtriser les éléments de base du droit du travail, de la réglementation sociale, de la convention collective de la Distribution directe
- ❖ C4 – Identifier les caractéristiques principales, les étapes et les points de contrôle du processus de l'activité de réception et de distribution de documents
- ❖ C5 – Repérer l'organisation de l'entreprise et son système d'information
- ❖ C6 – Décrire le marché de la distribution directe, les acteurs du marché, l'évolution du marché
- ❖ C7 – Connaître les éléments constitutifs d'un coût de production
- ❖ C8 – Interpréter un indicateur de gestion (compteurs de modulation, coût direct unitaire...)
- ❖ C9 – Optimiser un planning en tenant compte de plusieurs variables
- ❖ C10 – Identifier les règles et consignes de sécurité au travail
- ❖ C11 – Utiliser une base de données informatisée
- ❖ C12 – Identifier les indicateurs de suivi de qualité de distribution
- ❖ C13 – Décrire des techniques d'animation/de management d'une équipe

Savoir-faire

- ❖ SF1 – Quantifier les moyens humains nécessaires à l'activité
- ❖ SF2 – Déterminer une charge de travail et analyser des indicateurs de modulation
- ❖ SF3 – Intervenir dans une réunion de recrutement
- ❖ SF4 – Suivre l'intégration d'un nouveau collaborateur à partir d'un plan d'intégration type
- ❖ SF5 – Assurer le suivi de la maintenance et gérer le stock du matériel de manutention et de distribution
- ❖ SF6 – Prendre en compte les disponibilités d'un collaborateur et optimiser son planning (modulation, congés payés...)
- ❖ SF7 – Evaluer, hiérarchiser, déterminer des priorités
- ❖ SF8 – Identifier des écarts et rechercher des solutions pour les combler
- ❖ SF9 – Être en capacité d'appliquer les éléments du droit du travail, de la réglementation sociale, de la convention collective de la Distribution directe, dans les limites du périmètre de délégation défini par le supérieur hiérarchique
- ❖ SF10 – Transmettre des informations ascendantes et descendantes
- ❖ SF11 – Alerter sa hiérarchie en cas de dysfonctionnement / d'écart entre prévu et réalisé
- ❖ SF12 – Organiser un espace de travail répondant aux règles de sécurité
- ❖ SF13 – Contrôler ou faire contrôler les exigences de qualité et de sécurité
- ❖ SF14 – Transmettre des consignes, procédures, modes de travail, règles de fonctionnement, les expliquer et vérifier leur compréhension par les collaborateurs
- ❖ SF15 – Collecter des informations et renseigner une base de données informatisée
- ❖ SF16 – Collecter des difficultés et proposer des solutions
- ❖ SF17 – Rédiger un compte-rendu, un relevé de décisions, une proposition
- ❖ SF18 – Animer une réunion d'équipe
- ❖ SF19 – Former ou accompagner un collaborateur à son poste
- ❖ SF20 – Mener des entretiens de management, avec l'aide de personnes adéquates (ex : entretien annuel pour distributeur, de motivation, d'information)

Brochure n° 3010

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

ACCORD DU 8 JUILLET 2011
RELATIF À LA DIVERSITÉ ET À L'ÉGALITÉ DES CHANCES
NOR : ASET1151339M
IDCC : 1978

PRÉAMBULE

Conscients de la nécessité de privilégier, de développer et de garantir la diversité et l'égalité de traitement des salariés(es) des entreprises de la branche, les partenaires sociaux entendent réaffirmer, par le présent accord, leur attachement aux principes généraux de non-discrimination et d'égalité des chances depuis le recrutement jusqu'au terme de la relation contractuelle de travail.

Le présent accord, qui s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 11 octobre 2006 relatif à la diversité dans l'entreprise, vise à garantir la non-discrimination et à promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre salariés(es), quelle que soit leur appartenance ou non-appartenance vraie ou supposée, à une ethnie, une race ou une religion, leur origine réelle ou supposée, leurs caractéristiques génétiques, leur apparence physique, leurs mœurs ou leur mode de vie, la consonance de leur patronyme ou leur lieu de résidence, notamment en matière d'accès à l'emploi, d'affectation, de rémunération, de formation, de reclassement, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de conditions de travail, ou de déroulement de carrière.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que la mixité sociale suppose non seulement la promotion de la diversité, mais également la lutte contre les discriminations, directes ou indirectes, fondées notamment sur l'appartenance syndicale ou mutualiste, les opinions politiques, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, la situation de famille, l'état de grossesse, l'état de santé ou le handicap.

Ils sont attentifs, dans le présent accord, à ce que la promotion de la diversité et de la non-discrimination dans les entreprises de la branche passent par la mise en œuvre d'actions concrètes et adaptées, tenant compte des particularités de ces dernières, en termes de structure d'emploi et d'effectifs.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés(es) appartenant à des entreprises dont l'activité est définie à l'article 1.1 de la convention collective nationale du 21 janvier 1997 modifié par l'avenant n° 9 du 1^{er} octobre 2009 en vigueur étendu.

Il s'inscrit dans le prolongement de l'accord collectif relatif à l'emploi des seniors du 21 octobre 2009 étendu et de l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

du 9 décembre 2009 étendu, déjà conclus dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers.

Article 2

Objectifs et principes directeurs

Les parties au présent accord entendent mener une démarche volontariste fondée sur les trois objectifs suivants :

1. Lutter contre les discriminations

La branche entend faire de la lutte contre les discriminations, telles qu'énoncées notamment dans le code du travail, l'une de ses priorités en matière de politique sociale et de développement de la diversité au sein des entreprises. Les acteurs des entreprises de la branche s'engagent à combattre toutes les formes de discriminations directes ou indirectes, volontaires ou involontaires.

2. Garantir l'égalité des chances et de traitement

La branche incite les acteurs des entreprises à s'engager afin de traiter également les salariés(es) placés(es) dans des situations identiques de travail, ainsi qu'à assurer un accès égal des candidats(es) à l'emploi, à capacités et compétences égales.

3. Promouvoir la diversité

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent favoriser la mixité professionnelle, en encourageant la lutte contre les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations collectives qui constituent des obstacles à la réalisation de cette mixité professionnelle. Ils sont convaincus que la diversité sociale, culturelle et ethnique dans la Branche renforce la cohésion sociale, constitue une source de richesse et de compétences complémentaires participant au développement des entreprises.

Article 3

Mobilisation des acteurs des entreprises de la branche

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à intégrer dans chacune de leurs négociations l'impératif de mixité sociale et d'égalité des chances et de traitement.

Ils entendent sensibiliser et associer à leur démarche, non seulement les chefs d'entreprises, mais également les équipes de direction, l'encadrement, les salariés(es) eux-mêmes et leurs représentants élus ou désignés.

Les différents acteurs des entreprises doivent se mobiliser pour identifier et combattre les stéréotypes et les préjugés, volontaires ou involontaires, fondés notamment sur le patronyme, la couleur de la peau, l'apparence physique ou le lieu de résidence, qui constituent des freins injustifiés à l'embauche ou à l'évolution professionnelle de certaines personnes.

Ils intègrent dans leur réflexion et dans leurs démarches l'ensemble de ces impératifs, notamment dans leurs décisions relatives à l'accès à l'emploi et le déroulement de carrière des salariés(es).

Article 4

Domaines d'action

4.1. Accès à l'emploi

Seule une politique volontariste en matière d'embauche peut permettre l'introduction d'une réelle pluralité parmi les salariés(es) de la branche.

Afin de parvenir à cette mixité professionnelle, les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre les dispositions suivantes.

Appliquer des critères objectifs de recrutement

Afin d'assurer un égal accès de chacun à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être des critères objectifs reposant uniquement sur la formation suivie, les compétences professionnelles, l'expérience professionnelle requises pour le poste à pourvoir.

Chaque entreprise doit être en mesure d'explicitier ses méthodes et les critères utilisés.

Garantir la transparence des procédures de recrutement et l'information des candidats à l'emploi

Eventuellement, dans les entreprises de la branche qui recourent à des procédures de recrutement, qu'elles soient internes ou réalisées par l'intermédiaire du service public de l'emploi ou de cabinets spécialisés, le chef d'entreprise est tenu d'informer les représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise, sur les mesures prises afin que les dispositifs de sélection visent la diversification des sources de recrutement et qu'ils soient exempts de toute forme de discrimination.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'entreprise doit informer le(la) candidat(e) des méthodes et techniques d'aide au recrutement ainsi que les dispositifs utilisés pouvant collecter des informations qui le concernent. Ces dispositifs, méthodes ou techniques doivent être pertinents au regard de la finalité poursuivie et garantir la confidentialité des résultats obtenus.

Eventuellement, dans les entreprises de la branche bénéficiant d'un service interne de recrutement, le chef d'entreprise doit sensibiliser les personnes chargées de la sélection, par des actions d'information et/ou de formation adéquates, afin de garantir leur objectivité et de lutter contre les préjugés qui pourraient intervenir lors des entretiens.

La rédaction des offres d'emploi doit demeurer exempte de toute discrimination directe ou indirecte, notamment en raison de la nationalité, du sexe ou de l'âge.

Les parties au présent accord encouragent le traitement des candidatures dans des conditions préservant une égalité des chances pour tous (toutes) les candidats(es) à l'emploi.

4.2. Evolution dans l'emploi et la formation professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche entendent sensibiliser les entreprises sur la diversité et l'égalité des chances en matière d'évolution de carrière, notamment au travers des actions suivantes.

Instauration de critères objectifs d'évolution professionnelle

L'évolution professionnelle et l'accès aux postes de responsabilités devront être exempts de toute forme de discrimination ou d'inégalité de traitement. Ils devront reposer exclusivement sur des critères objectifs tenant aux compétences et à la performance professionnelle des salariés(es), ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise.

Les entreprises s'assureront que les procédures qu'elles utilisent pour apprécier et évaluer les salariés(es) ne contreviennent pas aux principes énoncés ci-dessus.

L'entreprise doit informer préalablement le (la) salarié(e) des méthodes et techniques d'évaluation professionnelle ainsi que des dispositifs utilisés capables de collecter des informations qui le/la concernent. Ces dispositifs, méthodes ou techniques doivent être pertinents au regard de la finalité poursuivie.

Sensibilisation et l'information du personnel et des responsables hiérarchiques

Les entreprises de la branche informeront leurs personnels de l'existence du présent accord et des principes qu'il énonce, ainsi que des conditions de mise à disposition de celui-ci selon les mêmes modalités que celles adoptées pour les autres textes conventionnels (affichage d'un avis prévoyant le lieu et les heures de consultation de la convention collective applicable).

Les responsables hiérarchiques et personnels d'encadrement, chargés notamment des entretiens d'évaluation professionnelle, seront sensibilisés à la prévention des discriminations et à la gestion de

la diversité, selon les principes énoncés dans le présent accord, par la remise d'un document d'information (ou du présent accord) et le cas échéant, par la tenue d'une réunion d'information dans l'entreprise, ou éventuellement, en organisant une action de formation spécifique et adaptée.

Egalité d'accès à la formation professionnelle

La formation est un outil important en matière d'évolution de carrière. Les entreprises assureront l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

A cet égard, l'élaboration du plan de formation doit être exempte de toute discrimination ou inégalité de traitement.

Lorsque le (la) salarié(e) est à l'origine d'une demande de formation (congé individuel de formation, congé de bilan de compétences, droit individuel à la formation, VAE...), le refus ou le report doit être expressément motivé.

En matière de formation en alternance, notamment concernant l'apprentissage, les entreprises de la branche doivent s'assurer de pratiques conformes à la diversité, l'égalité de chances et de traitement.

Article 5

Moyens à mettre en œuvre dans les entreprises

5.1. Dans toutes les entreprises

Les entreprises de la branche doivent se mobiliser pour identifier et démystifier les stéréotypes ou préjugés grâce, notamment aux moyens suivants :

L'engagement personnel du chef d'entreprise et de l'équipe de direction ;

La sensibilisation et la communication régulières auprès des salariés(es) et de la hiérarchie sur les enjeux économiques et sociaux de la diversité, ainsi que ses atouts pour l'entreprise et pour la branche ;

La mise en cohérence des pratiques et procédures de recrutement, de management, d'évaluation et d'appréciation des salariés(es), de l'accès à la formation professionnelle ;

La mobilisation de la hiérarchie en cas de difficultés entre salariés(es) ou avec leurs supérieurs hiérarchiques liées à l'introduction de la diversité et de la mixité dans l'entreprise ;

S'il y a lieu, la vérification et la mise en conformité, dans le respect des règles adéquates, des dispositions du règlement intérieur, des pratiques dans l'entreprise, des usages ou engagements unilatéraux de l'employeur.

L'affectation de moyens en termes de formation, de communications, par exemple par le biais de documents ou de réunions d'information, pourra être développée, lorsque la taille et le mode d'organisation de l'entreprise le permettent.

5.2. Dans les entreprises dotées de représentants élus du personnel

Les moyens prévus à l'article 5.1 ci-dessus seront complétés, lorsque des représentants élus du personnel existent dans l'entreprise, de la façon suivante :

Les représentants élus du personnel sont étroitement associés aux actions de promotion de l'égalité des chances et de traitement mises en œuvre dans l'entreprise ;

Le chef d'entreprise doit présenter au comité d'entreprise, au moins 1 fois par an, à l'occasion de l'une des réunions consacrées à son information sur la situation de l'emploi prévues par l'article L. 2323-51 du code du travail, les éléments permettant de faire le point sur la situation en matière de diversité, d'égalité des chances et de traitement dans l'entreprise.

Dans les entreprises qui ne sont pas pourvues de comité d'entreprise, les délégués du personnel sont informés, au moins une fois par an, sur le sujet de la diversité dans l'entreprise.

Dans les entreprises qui ont mis en place une délégation unique du personnel, celle-ci est investie des attributions évoquées aux paragraphes ci-dessus.

En outre, dans les entreprises de plus 50 salariés, le chef d'entreprise peut désigner, après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, ou de la délégation unique du personnel, un(e) correspondant(e) « égalité des chances » chargé(e) de suivre la mise en œuvre de cette politique. Ce (cette) correspondant(e) doit être doté(e) de la compétence et de l'indépendance nécessaires. Il (elle) bénéficie, au besoin, d'une formation adaptée. L'entreprise lui assure les moyens indispensables pour accomplir sa mission. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ou la délégation unique du personnel, sont informés et consultés de toute mesure affectant la situation du (de la) correspondant(e), notamment de la fin de sa mission, de la rupture de son contrat de travail, de toute sanction ou mesure pouvant affecter son emploi ou sa rémunération.

Article 6

Dispositions finales

6.1. Hiérarchie des normes

Aucun accord collectif, de quelque nature que ce soit, ne pourra déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

6.2. Formalités. – Durée et entrée en vigueur du présent accord

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 8 juillet 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNFF ;

PRODAF.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FEC FO.

Convention collective départementale
IDCC : 1472. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Pas-de-Calais)
(25 septembre 1987)
(Bulletin officiel n° 1988-8 bis)
(Etendue par arrêté du 25 avril 1988,
Journal officiel du 5 mai 1988)

AVENANT DU 11 AOÛT 2011
RELATIF À L'AVENANT « MENSUELS » DE LA CONVENTION
NOR : ASET1151336M
IDCC : 1472

Les parties signataires sont convenues d'apporter les modifications suivantes à l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais du 25 septembre 1987.

Article 1^{er}

L'article 3 de l'avenant « Mensuels » intitulé « Période d'essai » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 3

Période d'essai

1. Objet de la période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

2. Existence de la période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

3. Durée de la période d'essai

Les signataires rappellent qu'aucun lien n'existe – ni ne doit être établi – entre les catégories servant à la détermination de la durée des périodes d'essai et la composition des collèges sur la base desquels sont organisées les élections professionnelles.

La durée de la période d'essai est librement fixée de gré à gré par les parties au contrat de travail, sous les réserves suivantes :

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :
 - 2 mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification dans la métallurgie ;
 - 3 mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification dans la métallurgie.

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du code du travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

4. Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée 1 fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

- 3 mois pour les salariés classés au niveau III (coefficients 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification dans la métallurgie ;

- 4 mois pour les salariés classés au niveau IV (coefficients 255 à 285), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification dans la métallurgie ;
- 5 mois pour les salariés classés au niveau V (coefficients 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification dans la métallurgie.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, lorsque le salarié a été embauché à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite non seulement de la période d'essai initiale, mais encore de la durée du renouvellement éventuel de celle-ci, sans que cela ait pour effet de réduire la durée totale de la période d'essai convenue, renouvellement compris, de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

5. Cessation de la période d'essai

En application de l'article L. 1221-25 du code du travail, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

- 48 heures au cours du premier mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins 1 semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 25 heures pour un délai de prévenance de 2 semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance de 1 mois.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire. Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi. Les heures peuvent, avec l'accord de l'employeur, être bloquées.

Après 45 jours de période d'essai, le salarié dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'entreprise, avant l'expiration du délai de prévenance, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

b) Cessation à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures pour une présence d'au moins 8 jours. »

Article 2

L'article 22 de l'avenant « Mensuels » intitulé « Indemnité de licenciement » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 22

Indemnité de licenciement

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, une année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 < 2 ans	0,4
≥ 2 < 3 ans	0,6
≥ 3 < 4 ans	0,8
≥ 4 < 5 ans	1,0
≥ 5 < 6 ans	1,2
≥ 6 < 7 ans	1,4
≥ 7 < 8 ans	1,6
≥ 8 < 9 ans	1,8
≥ 9 < 10 ans	2,0
≥ 10 < 11 ans	2,2
≥ 11 < 12 ans	2,7
≥ 12 < 13 ans	3,0
≥ 13 < 14 ans	3,4
≥ 14 < 15 ans	3,7
≥ 15 < 16 ans	4,0
≥ 16 < 17 ans	4,4
≥ 17 < 18 ans	4,7
≥ 18 < 19 ans	5,0
≥ 19 < 20 ans	5,4
≥ 20 < 21 ans	5,7
≥ 21 < 22 ans	6,0
≥ 22 < 23 ans	6,4
≥ 23 < 24 ans	6,7
≥ 24 < 25 ans	7,0
≥ 25 < 26 ans	7,4
≥ 26 < 27 ans	7,7
≥ 27 < 28 ans	8,0
≥ 28 < 29 ans	8,4

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 29 < 30 ans	8,7
≥ 30 < 31 ans	9,0
≥ 31 < 32 ans	9,4
≥ 32 < 33 ans	9,7
≥ 33 < 34 ans	10,0
≥ 34 < 35 ans	10,4
≥ 35 < 36 ans	10,7
≥ 36 < 37 ans	11,0
≥ 37 < 38 ans	11,4
≥ 38 < 39 ans	11,7
≥ 39 < 40 ans	12,0
≥ 40 < 41 ans	12,4
≥ 41 < 42 ans	12,7
≥ 42 < 43 ans	13,0
≥ 43 < 44 ans	13,4
≥ 44 < 45 ans	13,7
≥ 45 < 46 ans	14,0
≥ 46 < 47 ans	14,4
≥ 47 < 48 ans	14,7
≥ 48 < 49 ans	15,0
≥ 49 < 50 ans	15,4
≥ 50 < 51 ans	15,7
≥ 51 < 52 ans	16,0
≥ 52 < 53 ans	16,4
≥ 53 < 54 ans	16,7
≥ 54 < 55 ans	17,0

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 7, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à 1 an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 7, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de

licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Les signataires précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter, aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-dessus, un complément d'indemnité au titre des éventuelles années incomplètes d'ancienneté. En effet, pour l'établissement du tableau et afin de tenir compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines, il a été ajouté forfaitairement, à la valeur de l'indemnité de licenciement correspondant à chaque nombre d'années pleines (égale au produit de ce nombre d'années pleines par un 1/5 de mois, et par 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans), la valeur de 11/12 de 1/5 de mois, ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12 de 2/15 de mois.

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des 12 mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus – telles que les indemnités de maladie – éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

Les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail ont entendu que le montant de l'indemnité de licenciement soit identique quel que soit le motif – économique ou personnel – du licenciement. En conséquence, et conformément à l'article 10 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié le 21 juillet 2010 sur la mensualisation, la majoration de 20 % prévue par l'article 37 de l'accord national du 12 juin 1987 sur la sécurité de l'emploi n'est pas applicable à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. »

Article 3

L'article 23 de l'avenant « Mensuels » intitulé « Indemnité de départ à la retraite » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 23

Départ volontaire à la retraite

1. Définition

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

2. Délai de prévenance

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

3. Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 7, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition. »

Article 4

Après l'article 23 « Départ volontaire à la retraite », tel que modifié par l'article 4 du présent avenant, il est créé un article 23 *bis* ainsi rédigé :

« Article 23 *bis* *Mise à la retraite*

1. Définition

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

2. Délai de prévenance

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

3. Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite.

En application de l'article L. 1237-7 du code du travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

En tout état de cause, l'indemnité de mise à la retraite ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 7, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition. »

Article 5

Le présent avenant s'applique à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail. Toutefois, l'article 1^{er} sur la période d'essai ne s'appliquera qu'à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 6

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Fait à Hénin-Beaumont, le 11 août 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après.

Organisations patronales :

UIMM Artois Douaisis ;

UIMM Pas-de-Calais ;

UIMM littoral.

Syndicats de salariés :

CFDT métallurgie ;

CFE-CGC métallurgie Nord - Pas-de-Calais ;

UD FO Pas-de-Calais.

Accord professionnel
PANNEAUX À BASE DE BOIS
(30 juin 2010)
(Etendu par arrêté du 18 février 2011,
Journal officiel du 26 février 2011)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 26 SEPTEMBRE 2011
DE LA CFDT À L'ACCORD DU 30 JUIN 2010
RELATIF À LA RÉPARTITION DES SOMMES VERSÉES AU FPSPP
NOR : ASET1151332M

Paris, le 26 septembre 2011.

*La confédération française démocratique du travail, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris
Cedex 19, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai
André-Citroën, 75479 Paris Cedex 10.*

Messieurs,

Nous avons le plaisir de vous faire connaître l'adhésion de la fédération nationale construction bois CFDT à l'accord 30 juin 2010 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans l'industrie des panneaux à base de bois.

Nous vous prions d'agréer, Messieurs, l'expression de nos salutations distinguées.

Le chargé de mission branche bois.

Brochure n° 3140

Conventions collectives

**PRESSE QUOTIDIENNE
RÉGIONALE ET DÉPARTEMENTALE**

IDCC : 598. – **Ouvriers
de la presse quotidienne régionale**

IDCC : 698. – **Employés
de la presse quotidienne régionale**

IDCC : 1083. – **Ouvriers
de la presse quotidienne départementale**

IDCC : 693. – **Employés
de la presse quotidienne départementale**

Brochure n° 3141

Conventions collectives

PRESSE QUOTIDIENNE RÉGIONALE

IDCC : 1895. – **Encadrement**

PRESSE QUOTIDIENNE DÉPARTEMENTALE

IDCC : 781. – **Cadres administratifs**

IDCC : 1018. – **Cadres techniques**

Brochure n° 3142

Conventions collectives nationales

AGENCES DE PRESSE

IDCC : 2014. – **Employés**

IDCC : 1903. – **Encadrement**

Brochure n° 3143

Conventions collectives

IDCC : 766. – **PRESSE**
HEBDOMADAIRE RÉGIONALE (Cadres et employés)
HEBDOMADAIRE PARISIENNE (Employés)
PÉRIODIQUE (Employés)
HEBDOMADAIRE ET/OU PÉRIODIQUE (Cadres)

Brochure n° 3289

Convention collective nationale

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

Brochure n° 3290

Convention collective nationale

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

Brochure n° 3291

Conventions collectives nationales

PRESSE HEBDOMADAIRE RÉGIONALE

IDCC : 1563. – **Cadres**

IDCC : 1281. – **Employés**

Brochure n° 3299

Conventions collectives nationales

PRESSE MAGAZINE ET D'INFORMATION

IDCC : 1972. – **Employés**

IDCC : 2018. – **Cadres**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 26 AOÛT 2011
DE LA FILPAC CGT À L'ACCORD DU 29 MARS 2005
ET À L'ACCORD DU 30 JANVIER 2009 RELATIFS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1151331M

Montreuil, le 26 août 2011.

*La fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication CGT,
263, rue de Paris, case 426, 93514 Montreuil Cedex, à la direction générale du travail, bureau
des relations collectives du travail, 39-43 quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Madame, Monsieur,

La fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC), sise au 263, rue de Paris, 93414 Montreuil Cedex, est affiliée à la confédération générale du travail et syndique tous les salariés dans le domaine de l'information, de la communication écrite, de la conception et de la réalisation graphique dans les centres éditoriaux de la presse, l'édition, la publicité, la prépresse, le multimédia, le packaging, le cartonnage.

Etant une organisation représentative et signataire de ladite convention collective nationale des journalistes du 1^{er} novembre 1976 (étendue par arrêté du 2 février 1984), elle souhaite aujourd'hui adhérer à l'accord collectif national de janvier 2009 sur la formation professionnelle presse – avenant relatif aux journalistes professionnels rémunérés à la pige, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

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 4 DÉCEMBRE 2008
RELATIF À LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
NOR : ASET1151333M
IDCC : 2796, 2797, 2798

Vu le code du travail ;
Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 ;
Vu la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ;
Vu l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961 ;
Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007 ;
Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants, du 20 mars 2008 ;
Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, notamment l'article 76,
il a été conclu le présent accord.

PRÉAMBULE

Les parties signataires rappellent que le régime social des indépendants (RSI) institué en application de l'ordonnance n° 2005-1528 du 8 décembre 2005, a fusionné les régimes d'assurance maladie et maternité des travailleurs indépendants (AMPI), d'assurance vieillesse, invalidité-décès des professions artisanales (AVA), des professions industrielles et des commerçants (ORGANIC), et que l'article 10 de cette ordonnance prévoit notamment le transfert de plein droit des droits et obligations des anciens organismes aux caisses du régime social des indépendants.

Elles soulignent l'objectif qu'elles se sont fixé par l'article 76 de la convention collective des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, prévoyant que « l'harmonisation des taux de cotisation et les conditions d'adhésion aux organismes de retraite complémentaire sont définies par un accord collectif. Les cotisations aux régimes de retraite des employés et cadres, pour la tranche A du salaire, seront réparties pour 60 % à la charge de l'organisme employeur et 40 % à la charge du salarié ».

Article 1^{er}

Cotisations au régime de retraite complémentaire institué par l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961

A compter du 1^{er} janvier 2009, et sous réserve des dispositions spécifiques aux départements d'outre mer, les organismes du régime social des indépendants adhèrent, pour le versement de leurs cotisations dues au titre du régime de retraite complémentaire en application de l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961, ses annexes et avenants, à la caisse interprofessionnelle paritaire des salariés (CIPS).

Les parties signataires demandent que le taux moyen pondéré déterminé pour l'application de l'article 14 de l'accord susvisé du 8 décembre 1961 soit calculé uniformément pour l'ensemble des organismes du régime social des indépendants.

Article 2

Cotisations au régime de retraite complémentaire institué par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947

A compter du 1^{er} janvier 2009, et sous réserve des dispositions spécifiques aux départements d'outre mer, les organismes du régime social des indépendants adhèrent, pour le versement de leurs cotisations dues au titre du régime de retraite complémentaire institué par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, ses annexes et avenants, à la caisse interprofessionnelle de prévoyance des cadres – retraite (CIPC-R).

Article 3

Entrée en vigueur

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 aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Saint-Denis, le 4 décembre 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

RSI.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT ;

CGT-FO ;

UNSA-RSI CAD.

Brochure n° 3365

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

AVENANT N° 1 DU 13 JANVIER 2009
À LA CONVENTION
NOR : ASET1151330M
IDCC : 2797

Vu le code du travail, livre II, et notamment les articles L. 2221-1 et suivants, L. 2241-7 et suivants ;

Vu le code de la sécurité sociale, notamment l'article L. 123-2-1 ;

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

Vu la convention collective nationale spéciale des praticiens conseils du régime social des indépendants, du 15 juin 2007 ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008 ;

Vu l'accord d'application de la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008 ;

Vu l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants, du 2 avril 2008,

il a été conclu le présent avenant :

Article 1^{er}

Il est inséré dans la convention collective nationale spéciale des praticiens conseils du régime social des indépendants, du 15 juin 2007, à la fin de l'article 21, deux alinéas ainsi libellés :

« Article 21.6

Indemnité de transport

Les praticiens conseils bénéficient de l'indemnité de transport visée à l'article 45 de la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008.

Article 21.7

Gratification de médaille d'honneur du travail

Les praticiens conseils ayant obtenu la médaille d'honneur du travail visée par le décret n° 84-591 du 4 juillet 1984, bénéficient d'une gratification exceptionnelle dans les conditions visées par

la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008. »

Article 2

L'article 22 de la convention collective nationale spéciale des praticiens-conseils du régime social des indépendants, du 15 juin 2007, est rédigé ainsi qu'il suit :

« Article 22

Délégation dans un emploi supérieur. – Partage d'activité

Article 22.1

Délégation temporaire dans un emploi supérieur

Tout praticien conseil appelé à effectuer un remplacement dans un emploi de niveau de qualification supérieur au sien pour une période supérieure à 3 mois consécutifs, perçoit à dater de son entrée en fonction une indemnité égale à la différence entre sa rémunération réelle et celle qu'il obtiendrait s'il avait été nommé dans sa nouvelle fonction, en application notamment de l'article 20.

Pour les caisses de base, la décision de délégation temporaire doit être formalisée par écrit par le directeur général et le médecin conseil national après consultation de l'employeur.

Article 22.2

Partage d'activité

Un praticien conseil peut être appelé, sur la base du volontariat, à exercer son activité pour deux ou plusieurs caisses du RSI.

Cette situation, comportant un déplacement hors circonscription de sa caisse d'origine, est traitée dans le cadre d'une mise à disposition, sous réserve des règles visées ci-dessous.

L'activité requérant la plus grande part du temps de travail est considérée comme l'activité principale, la ou les activités exercées pour la ou les autres caisses étant qualifiées d'activités secondaires. Cette répartition fait l'objet d'un accord écrit signé par les caisses concernées et le praticien conseil.

Le praticien conseil est considéré comme salarié en mission pour l'exercice de cette activité secondaire. Il bénéficie, pour chaque période de travail exercée au titre d'une activité secondaire, d'une majoration de 10 % applicable à la totalité des éléments de son salaire.

Les indemnités de déplacement et de séjour liées à cette activité secondaire sont calculées en fonction de sa résidence administrative ou personnelle (selon le trajet le plus court), correspondant à son activité principale.

Les caisses concernées définissent par convention la répartition des charges afférentes à ce partage d'activité. »

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant l'agrément ministériel visé à l'article 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 aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Saint-Denis, le 13 janvier 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

RSI.

Syndicats de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

SGPC CGC.

Convention collective nationale
TRAVAILLEUSES FAMILIALES
(2 mars 1970)

AVENANT N° 1 DU 21 MAI 2010
PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION
NOR : ASET1151350M

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile ont décidé de négocier une convention collective de branche destinée à se substituer aux différentes conventions collectives sectorielles ainsi qu'aux accords collectifs de la branche.

Pour cette raison, et afin de préciser la situation lors de cette négociation ou ultérieurement, les parties signataires de la présente convention collective ont décidé de prévoir de façon explicite que la conclusion d'une convention collective de branche, qui aura pour objet de se substituer à la présente convention collective nationale concernant les personnels des organismes de travailleuses familiales signé le 2 mars 1970 ainsi qu'à ses avenants, la remplacera dès son entrée en vigueur.

Article 1^{er}

Révision

Les parties signataires de la présente convention collective décident d'ajouter à l'article 2.1 relatif à la durée, les dispositions suivantes :

« Article 2.1

Durée. – Révision

La conclusion d'une convention collective de branche prévoyant qu'elle se substituera à la présente convention collective entraînera, dès son entrée en vigueur, la cessation de tous les effets de la convention collective nationale concernant les personnels des organismes de travailleuses familiales et de ses avenants. »

Article 2

Date d'effet

L'avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'agrément.

Fait à Paris, le 21 mai 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNAAFP ;

ADESSA ;

UNA.

Syndicat de salariés :

FNSS CFDT.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION,
DE LA PÊCHE, DE LA RURALITÉ
ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/41

AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Entreprises du paysage : avenant n° 4 du 30 septembre 2011 modifiant l'article 5 « Salaires » de la convention	151
Exploitations d'horticulture, de maraîchage et de pépinières (Vosges) : avenant n° 102 du 31 mars 2011	153
Exploitations et entreprises agricoles : avenant n° 22 du 3 novembre 2010 à l'accord du 23 novembre 1972 relatif à un fonds d'assurance formation	162
Sélection et reproduction animale (entreprises) : avenant n° 3 du 1 ^{er} juillet 2011 modifiant l'annexe II de la convention collective.....	164

Brochure n° 3617

Convention collective nationale
IDCC : 7018. – ENTREPRISES DU PAYSAGE

AVENANT N° 4 DU 30 SEPTEMBRE 2011
MODIFIANT L'ARTICLE 5 « SALAIRES » DE LA CONVENTION

NOR : AGRS1197099M

IDCC : 7018

Entre :

L'UNEP,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

Le SNCEA CGE-CGC ;

La fédération de l'agriculture CFTC-Agri ;

La FGTA FO,

D'autre part.

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise, chapitre II article 5 « Salaires » de la convention précitée, sont remplacées par les dispositions suivantes à compter du 1^{er} octobre 2011 :

(En euros.)

POSITION	SALAIRE MENSUEL BRUT (base 151,67 heures)
TAM 1	1 750
TAM 2	1 855
TAM 3	1 988
TAM 4	2 150

Article 2

Les dispositions particulières propres aux cadres, chapitre II, article 5 « Salaires » de la convention précitée, sont remplacées par les dispositions suivantes à compter du 1^{er} octobre 2011.

(En euros.)

POSITION	SALAIRE ANNUEL BRUT
C 1	33 874,97
C 2	33 874,97
C 3	35 426,40
C 4	36 464,76
C 5	39 396,60

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 30 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9882. – EXPLOITATIONS D'HORTICULTURE,
DE MARAÎCHAGE ET DE PÉPINIÈRES**

(Vosges)

(27 juin 1969)

(Etendue par arrêté du 16 octobre 1971,
Journal officiel du 12 décembre 1971)

AVENANT N° 102 DU 31 MARS 2011

NOR : AGRS1197098M

IDCC : 9882

Entre :

Le syndicat des maraîchers, des horticulteurs et pépiniéristes des Vosges,

D'une part, et

L'UD des syndicats CFDT ;

L'UD des syndicats CFTC ;

L'UD des syndicats CGT ;

L'UD des syndicats CGT-FO ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 11 de la section 1 du chapitre V « Définition des catégories professionnelles. – Coefficients hiérarchiques » est abrogé et est remplacé par :

« Article 11

Catégories professionnelles. – Ouvriers et employés

Les salariés (hommes ou femmes) des exploitations visées dans la présente convention sont classés en catégories définies et affectées de positions hiérarchiques, comme il est dit ci-après :

Niveau I : Agents de production. – Employés

Echelon 1 :

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières et professionnelles.

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

Après 8 mois de présence continue ou discontinue dans l'entreprise et dans le même emploi, le travailleur passe automatiquement au niveau I, échelon 2.

Exemples (non limitatifs) :

PÉPINIÈRE, HORTICULTURE	MARAÎCHER
Saisonniers sans qualification Emplois d'exécutants Savoir tontiner, faire des mottes	Saisonniers sans qualification Emplois d'exécutants

Echelon 2 :

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). L'emploi peut comporter l'utilisation de machines préréglées et de maniement simple.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire.

Exemples (non limitatifs) :

EMPLOI DE BUREAU
Services élémentaires liés à la gestion et à la maintenance de l'entreprise (standard, saisie). Aptitude à l'emploi du matériel courant de bureautique sanctionnée éventuellement par un diplôme. Connaissance d'un logiciel de traitement de texte.

PÉPINIÈRE, HORTICULTURE	MARAÎCHER
Plantation Récolte manuelle Pose manuelle d'arceaux Pose de film plastique Conditionnement, manutentions, chargement Taille courante Conduite de petits engins (motoculteur)	Mise en place des cultures Taille, effeuillage, récolte Conditionnement Manutention

Niveau II : Agents techniques spécialisés. – Employés spécialisés

Echelon 1 :

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexe, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite de la part du titulaire une bonne maîtrise des savoir-faire et une rapidité d'exécution compatibles avec l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente.

Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité de déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Les conséquences des initiatives que le titulaire est amené à prendre dans l'exécution de son travail ne présentent pas de caractère de gravité sur le plan de l'économie de l'entreprise, de la sécurité des personnes ou de l'environnement.

Exemples (non limitatifs) :

EMPLOI DE BUREAU
Services liés à la gestion de l'entreprise. Responsabilité de leur bonne réalisation. Travaux de comptabilité de base (saisie).

PÉPINIÈRE, HORTICULTURE	MARAÎCHER
Connaissance de quelques plantes courantes Chauffeur de tracteur qui attelle et dételle ses outils et exécute des travaux sans effectuer les réglages fins Conduite de chariots élévateurs Traitements phytosanitaires sans préparation Taille de formation Eboutonnage de chrysanthème Participer aux tris des plants Tuteurage Bouturage, greffage, semis (les plus simples) Faire des mélanges terreux Arroser correctement	Taille sur chariot électrique Traitements phytosanitaires sans préparation Conduite de chariot élévateur Chauffeur de tracteur

Emploi correspondant au référentiel CAPA sous réserve de 1 an d'expérience.

Echelon 2 :

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée d'un supérieur hiérarchique. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer son entretien courant selon les consignes données.

La rapidité d'exécution doit être d'un bon niveau.

Exemples (non limitatifs) :

EMPLOI DE BUREAU
Services élaborés et réalisés à partir de directives générales Bonnes connaissances professionnelles Personnel possédant un diplôme d'une école professionnelle ou des connaissances équivalentes

PÉPINIÈRE, HORTICULTURE	MARAÎCHER
Chauffeur de tracteur qui règle ses outils avec précision, détecte les anomalies et les pannes Traitements phytosanitaires avec préparation sous surveillance Irrigation et fertilisation avec directives Travaux de bureau : saisie Toutes tailles Tendages de formation Multiplications plus complexes Connaissance des végétaux courants, de quelques variétés fruitières, présents sur l'entreprise	Traitements phytosanitaires avec préparation sous surveillance Irrigation et fertilisation avec directives

Niveau III : Agents techniques qualifiés. – Employés qualifiés

Echelon 1 :

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités de l'entreprise.

L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels...).

Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail. Il est capable d'encadrer une équipe occasionnellement. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, les ravageurs, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.

A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires.

Emploi correspondant au référentiel BEPA avec 1 an d'expérience

Exemples (non limitatifs) :

EMPLOI DE BUREAU
Parfaite maîtrise des services et du matériel utilisé pour leur accomplissement
Responsable de la qualité de son travail
Connaissance de l'environnement l'informatique
Secrétaire confirmé(e)

PÉPINIÈRE, HORTICULTURE	MARAÎCHER
Chauffeur de tracteur qui, en totale autonomie, organise et exécute les travaux de récolte mécanisée et les traitements phytosanitaires	Taille avec initiative et sans surveillance
Entretien courant du matériel : graissage, vidange, pièce d'usure	Chauffeur de poids lourds (livraison)
Organiser et participer effectivement au chargement et déchargement	Entretien courant du matériel (graissage, vidange, pièce d'usure)
Chauffeur de poids lourd	Traitements phytosanitaires avec préparation
Toutes multiplications (greffage, bouturage...)	Travaux de bureau (enregistrer et préparer les commandes et en assurer la livraison)
Connaissance de tous les végétaux et variétés fruitières et aptitude à les localiser	
Recevoir les clients	
Travaux de bureau	
Enregistrer et préparer les commandes et en assurer le livraison	

Echelon 2 :

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au 1^{er} échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large, et qui nécessite une autonomie plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données.

Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements intervenant lors de l'exécution du travail.

Exemples (non limitatifs) :

EMPLOI DE BUREAU
Employé de bureau, chargé également des écritures administratives et comptables (compte de résultat et bilan).

PÉPINIÈRE, HORTICULTURE :	MARAÎCHER
<p>Chauffeur de tracteur qui, à partir d'objectifs précis et exigences de résultats, exécute en totale autonomie les semis</p> <p>Fertilisation, irrigation, traitement mécanique</p> <p>Maintenance de matériel : capable de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer</p> <p>Repérage des maladies sur végétaux</p> <p>Savoir effectuer un relevé de plantes correct</p> <p>Préparation des bouillies</p> <p>Il sait faire respecter les règles de sécurité</p> <p>Négocier selon les directives reçues, facturer et encaisser</p> <p>Travaux de bureau</p>	<p>Fertilisation, irrigation</p> <p>Chaufferie, surveillance</p> <p>Travaux de bureau</p>

Niveau IV : Agents techniques hautement qualifiés

Echelon 1 :

Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.

Il exige des connaissances et de l'expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimum des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier l'état des cultures, des matériels et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.

Exemples (non limitatifs) :

EMPLOI DE BUREAU
Secrétaire de direction
Comptable

PÉPINIÈRE, HORTICULTURE	MARAÎCHER
<p>Responsable d'un chantier :</p> <ul style="list-style-type: none"> – culture – conditionnement – expédition <p>Travaux de bureau</p>	<p>Responsable d'un chantier :</p> <ul style="list-style-type: none"> – culture – conditionnement – expédition <p>Travaux de bureau</p>

Emploi correspondant au référentiel bac pro.

Echelon 2 :

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.

Il veille et rend compte immédiatement, à son supérieur, en cas de non-respect des consignes de sécurité.

Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

V. – Classification des ouvriers et employés

CLASSIFICATION EXISTANTE		NOUVELLE CLASSIFICATION	
	Coefficient	Niveau	Echelon
Manœuvre	100	I	1
Ouvrier	115	I	2
Ouvrier spécialisé	130	II	1
Ouvrier qualifié (1 ^{re} catégorie)	145	II	2
Ouvrier qualifié (2 ^e catégorie)	160	III	1
Ouvrier hautement qualifié	170	III	2
Inexistant		IV	1
Inexistant		IV	2

Article 2

En application de l'accord collectif national du 23 avril 2008, il est créé une classification des techniciens, agents de maîtrise et des cadres.

L'article 2 de l'avenant n° 1 du 27 juin 1969 est abrogé. Il est créé un article 11 *bis* à la convention collective.

« Article 11 *bis*

Classification des emplois de techniciens, agents de maîtrise et cadres

I. – Techniciens et agents de maîtrise

Niveau I

Echelon 1

Technicien.

A ce niveau, le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus. Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.

Il participe, sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, à des missions complémentaires directement liées à son activité telles que relations avec des fournisseurs et clients, enregistrement et traitement de données sur informatique.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Echelon 2

Agent de maîtrise.

Outre les travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux des salariés qu'il encadre.

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Technicien.

A cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Niveau II

Technicien.

Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.

Ses compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiés.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacité techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ces capacités.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Agent de maîtrise.

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise du niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux dans les délais fixés.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction.

Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possibles des salariés qu'il encadre.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

II. – Cadres

La classification des emplois de cadres est établie comme suit :

Niveau I

Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute des travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Il définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir ce poste, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Niveau II

Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.

Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

III. – Classification des TAM et cadres

CLASSIFICATION EXISTANTE		NOUVELLE CLASSIFICATION		
	Indice		Niveau	Echelon
Inexistant		TAM	I	1
Inexistant		TAM	I	2
Cadre du 3 ^e groupe	225	TAM	II	
Cadre du 2 ^e groupe	280	Cadres	I	
Cadre du 1 ^{er} groupe	350	Cadres	II	

Article 3

Il est créé un article 11 *ter* à la convention collective, dont le libellé est le suivant :

« Article 11 *ter*

Conditions générales d'exécution applicables aux articles 11 et 11 bis de la convention collective

Quel que soit le niveau de l'emploi, certaines conditions générales d'exécution peuvent être exigées :

- l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail ;
- le salarié peut être amené à exécuter des tâches relevant d'un niveau inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe ;
- c'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification.

La référence aux référentiels des diplômes ne sert qu'à déterminer le niveau des connaissances requises pour tenir l'emploi.

Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

Le classement des salariés dans la nouvelle grille ne peut être la cause d'une diminution de la rémunération et de l'ensemble des garanties liées au contrat de travail dont les salariés bénéficiaient antérieurement.

En revanche, la modification éventuelle du coefficient y afférent ne peut être en aucun cas considérée comme une perte d'un avantage acquis. »

Article 4

L'article 6 de l'avenant n° 1 du 27 juin 1969, libellé « Prime d'intéressement », est abrogé.

Il est inclus un article 11 *quater* à la convention collective rédigé comme suit :

« Article 11 *quater*

Prime annuelle

Les techniciens et agents de maîtrise, niveau I (échelons 1 et 2) restent soumis aux conditions de travail et à la rémunération découlant de la convention collective pour les salariés non cadres.

Une prime annuelle sera allouée aux TAM, niveau II et aux cadres. Elle sera librement débattue entre les parties. Toutefois le montant de cette prime annuelle ne pourra être inférieur à 1 mois de salaire brut.

En cas de rupture du contrat de travail, elle sera versée au prorata du temps passé depuis le dernier règlement. »

Article 5

Les salaires horaires sont révisables en principe une fois par an au cours du mois de janvier.

A la demande de l'une des organisations signataires, la commission mixte peut se réunir à nouveau au cours de l'année en vue de réviser lesdits salaires.

Article 6

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2011.

Article 7

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale Meurthe-et-Moselle de la DIRECCTE Lorraine.

Fait à Laxou, le 31 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif national
EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Création d'un fonds d'assurance-formation des salariés)
(23 novembre 1972)
(Etendu par arrêté du 27 juillet 1995,
Journal officiel du 8 août 1995)

AVENANT N° 22 DU 3 NOVEMBRE 2010
À L'ACCORD DU 23 NOVEMBRE 1972
RELATIF À UN FONDS D'ASSURANCE FORMATION
NOR : AGRS1197097M

Entre :

La FNSEA ;

Les EDT ;

La FNB ;

L'UNEP ;

La FNCUMA ;

L'USRTL ;

La FNSPFS ;

La FNCF ;

L'ONF ;

Le SNEEPEE ;

Le PMU ;

L'ANPJZP ;

Le CNVS ;

L'UPFS ;

Le GHN ;

La fédération nationale des métiers de la jardinerie,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CGC ;

La FNAF CGT ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'accord du 23 novembre 1972 sont modifiées comme suit :

L'article 4 est ainsi modifié :

Au point II, il est ajouté un nouveau paragraphe :

« *k*) Les entreprises relevant de la convention collective nationale des jardineries et graineteries. »

Fait à Paris, le 3 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 7021. – SÉLECTION ET REPRODUCTION ANIMALE
(Entreprises)
(15 avril 2008)**

(Etendue par arrêté du 12 décembre 2008,
Journal officiel du 20 décembre 2008)

**AVENANT N° 3 DU 1^{ER} JUILLET 2011
MODIFIANT L'ANNEXE II DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

NOR : *AGRS1197100M*
IDCC : 7021

Entre :

Le SNCIA,

D'une part, et

Le SNI CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

EXPOSÉ DES MOTIFS

Les rémunérations conventionnelles annuelles minimales (RAM) et mensuelles minimales (RMM), définies à l'article 65 de la convention collective nationale du 15 avril 2008, sont fixées à l'annexe II D de cette dernière.

La fixation de leurs valeurs, calculées en fonction d'un indice de valorisation (IV) multiplié par un indice de salaire pour chaque niveau de qualification, est de la compétence de la commission mixte nationale, conformément à l'article 8 de la convention collective nationale du 15 avril 2008.

Le présent accord salarial a pour objet une valorisation de la grille hiérarchique de RAM et de RMM au titre de l'année 2011.

Article 1^{er}

Majoration de l'indice de valorisation moyen pondéré des RAM

L'indice de valorisation (IV) moyen pondéré servant au calcul des RAM 2011 est porté de 110,27 € à 112,51 €, soit une hausse en masse annuelle de 2,03 %, par effet d'une augmentation de 1,7 % de l'indice de valorisation au 1^{er} avril 2011, soit un IV de 112,98 €.

Article 2

Majoration de l'indice de valorisation des RMM

L'indice de valorisation servant au calcul des RMM est porté de 8,54 € à 8,69 €.

Article 3

Date d'application

Le présent avenant est applicable au 1^{er} avril 2011.

La nouvelle grille hiérarchique des RAM et des RMM est reproduite en annexe du présent avenant. Elle annule et remplace celle fixée par l'avenant n° 2 du 4 juin 2010.

Article 4

Clause de revoyure

Les parties conviennent de se retrouver à la fin de l'année 2011 pour faire un bilan du présent avenant.

Article 5

Extension

Les parties sollicitent l'extension du présent avenant.

Article 6

Dépôt. – Notification

Etabli en vertu des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

POINTS de cotation	NIVEAUX	INDICE DE SALAIRE	RAM EN €	RMM EN €	TAURELLERIE	LABORATOIRE	ZOOTECHEMIE	INSÉMINATION	TRANS-plantation embryonnaire	TECHNICO commerciale	ADMINISTRATION	COMPTABILITÉ	INFORMATIQUE	TRANSPORT	ENTRETIEN
725 700	22	224	25 202	1 945								Comptable 2°			
699 675	21	220	24 752	1 911				TI * coordinateur			Assistant direction				
674 650	20	216			Chef de taurellerie					Animateur technico-commercial					
649 625	19	212	23 852	1 841			Tech. création génétique		Technicien TE						
624 600	18	208	23 402	1 807			Tech. diffusion génétique	TI * spécialisé					Technicien informatique		
599 575	17	204	22 952	1 772				TI* qualifié				Comptable 1°			
574 550	16	200	22 502	1 737											
549 525	15	196	22 052	1 702						Agent technico-commercial					
524 500	14	192	21 602	1 668	Taurelier resp. équipe			TI *							
499 475	13	188	21 152	1 633				TI* débutant			Assistant spécialisé				
474 450	12	184	20 702	1 598		Laborantin 2°									
449 425	11	180	20 252	1 563											
424 400	10	178	20 027	1 546		Laborantin répar. livreur								Transporteur d'animaux	

399 375	9	176	19 802	1 529	Taurelier spécialisé	Laborantin répartiteur					Assistant administratif	Aide- comptable	Assistant informatique		
374 350	8	174	19 577	1 511											
349 325	7	172	19 352	1 494	Taurelier									Livreur répartiteur	Agent d'entretien
324 300	6	170	19 127	1 476		Laborantin 1°									
299 275	5	168	18 902	1 459										Livreur	
274 250	4	166	18 677	1 442											
249 225	3	164	18 452	1 424								Agent comptabilité	Opérateur saisie		
224 200	2	162	18 227	1 407		Employé de laboratoire					Agent administratif				Agent de propreté
199 175	1	160	18 002	1 390											

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110000-000011

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
