

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2011/43 DU 19 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.....	107

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/43

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Animation : avenant n° 137 du 26 septembre 2011 relatif au temps partiel modulé	4
Animation : avenant n° 138 du 26 septembre 2011 relatif au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.....	10
Animation : avenant n° 139 du 26 septembre 2011 relatif à la valeur du point.....	13
Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) : dénonciation par lettre du 22 septembre 2010 par la CSCA de l'accord du 8 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle.....	14
Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales [Bouches-du-Rhône]) : dénonciation par lettre du 18 juillet 2011 par l'union départementale des syndicats des maîtres artisans boulangers et boulangers-pâtisseries de l'accord du 20 octobre 1983	15
Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales [Bouches-du-Rhône]) : dénonciation par lettre du 4 août 2011 par l'union départementale des syndicats des maîtres artisans boulangers et boulangers-pâtisseries de l'accord du 6 octobre 1998	16
Carrières et matériaux (industries [Pays de la Loire, ouvriers, ETAM]) : accord du 27 juin 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011	17
Gardiens, concierges et employés d'immeubles : avenant n° 79 du 5 septembre 2011 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2011	20
Géomètres-experts (cabinets ou entreprises) : avenant du 4 novembre 2010 relatif aux frais de santé	22
Géomètres-experts (cabinets ou entreprises) : avenant du 4 novembre 2010 relatif au régime de prévoyance	25
Géomètres-experts (cabinets ou entreprises) : avenant du 8 septembre 2011 relatif aux régimes de prévoyance et aux frais de santé.....	28
Hospitalisation privée (à but non lucratif) : dénonciation par lettre du 31 août 2011 par la FEHAP de la convention	33
Imprimeries (labeur et industries graphiques) : accord du 12 septembre 2011 relatif à la désignation de l'OPCA.....	35
Manutention ferroviaire et travaux connexes : avenant n° 20 du 7 octobre 2011 à l'avenant du 17 mars 2006 relatif au régime de prévoyance des non-cadres.....	38
Manutention ferroviaire et travaux connexes : avenant n° 95 du 7 octobre 2011 relatif aux	

	Pages
salaires garantis et aux primes pour l'année 2012	41
Manutention et nettoyage (aéroports [région parisienne]) : avenant n° 49 du 10 octobre 2011 relatif aux salaires garantis et aux primes pour l'année 2012.....	54
Métallurgie (Loiret) : accord du 16 septembre 2011 relatif aux salaires minimaux (RMH et RAG) pour l'année 2011	64
Prestataires de services (secteur tertiaire) : accord du 22 septembre 2011 relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise.....	67
Publicité (entreprises) : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2010-37 du 9 octobre 2010 relatif aux CQP	71

Brochure n° 3246

Convention collective nationale

IDCC : 1518. – ANIMATION

AVENANT N° 137 DU 26 SEPTEMBRE 2011

RELATIF AU TEMPS PARTIEL MODULÉ

NOR : ASET1151410M

IDCC : 1518

PRÉAMBULE

Suite à la loi du 20 août 2008 sur l'aménagement du temps de travail, modifiant notamment les conditions de recours au temps partiel modulé, il est conclu un accord de modulation spécifique aux salariés à temps partiel.

Article 1^{er}

Il est rajouté un 2^e alinéa à l'article 5.7 :

« Il est créé en outre une modulation pour les salariés à temps partiel. »

Article 2

Il est rajouté les articles suivants à la convention collective de l'animation :

« 5.7.4. Modulation pour les salariés à temps partiel

5.7.4.1. Généralités

Afin de répondre aux variations inhérentes aux activités (pendant les périodes périscolaires, scolaires, de vacances) de la branche professionnelle, de permettre de satisfaire l'accueil du public, et d'éviter le recours excessif aux heures complémentaires, au chômage partiel, un régime de modulation pour les salariés à temps partiel est mis en place concernant les salariés sous CDI ou CDD de 4 mois ou plus, à l'exception des CDD de remplacement pour lesquels aucune durée minimale n'est fixée, favorisant ainsi l'augmentation de la durée du travail, dans les cas suivants :

- postes définis pour les activités liées au fonctionnement des centres de loisirs et/ou de vacances, et accessoirement en classe de découverte, fonctionnant en continu sur l'année tant sur les semaines scolaires que de vacances scolaires, mais avec des horaires variant selon ces 2 périodes distinctes ;
- postes définis pour les activités liées au fonctionnement des classes de découverte, et accessoirement centre de loisirs et/ou de vacances fonctionnant en continu ou discontinu sur l'année tant sur les semaines scolaires que de vacances scolaires, et sans pouvoir prédéterminer à l'avance un programme d'intervention précis.

La mise en place de la modulation est effectuée par accord d'entreprise négocié et signé avec un délégué syndical d'une organisation représentative au niveau national. En l'absence de délégué

syndical, l'employeur peut mettre en place les modalités ci-dessous, après information du comité d'entreprise ou des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

L'employeur peut également négocier aux conditions de l'article 2.7 de la convention collective de l'animation. Cet accord d'entreprise inscrit, dans une économie générale, des compensations variées aux contraintes de la modulation.

Par ailleurs, les accords d'entreprise signés avant la date de signature du présent accord de branche avec un délégué syndical et ceux validés par la commission nationale d'interprétation et de validation conformément aux dispositions de l'article 2.7 ne sont pas remis en cause, sauf dénonciation de l'une des parties signataires.

Dans tous les cas, ce dispositif devra figurer au contrat de travail des salariés concernés.

Dans tous les cas, le programme indicatif de la répartition de la durée du travail pour l'ensemble de la période de modulation sera soumis pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel s'il en existe.

En cas d'impossibilité de respecter le calendrier de programmation en raison de la baisse d'activité, l'entreprise pourra faire une demande d'indemnisation au titre du chômage partiel si le programme ne permet pas d'assurer l'horaire contractuel minimal.

5.7.4.2. Contrôle de l'horaire de travail

5.7.4.2.1. Activités liées au fonctionnement des centres de loisirs et/ou de vacances, et accessoirement en classe de découverte

Le recours au temps partiel modulé est permis pour les emplois suivants :

- surveillant de cantine des centres de loisirs et/ou de vacances, et accessoirement en classe de découverte ;
- personnel de service des restaurants des centres de loisirs et/ou de vacances et/ou classes de découverte ;
- animateurs des centres de loisirs et/ou de vacances, et accessoirement en classe de découverte ;
- personnel d'encadrement (directeurs, directeurs adjoints) des centres de loisirs et/ou de vacances, et accessoirement en classe de découverte ;
- personnels de cuisine des centres de loisirs et/ou de vacances, et accessoirement en classe de découverte ;
- personnel d'entretien des centres de loisirs et/ou de vacances, et accessoirement en classe de découverte.

Les salariés des organismes visés dans le champ d'application seront occupés conformément aux indications d'un horaire nominatif.

Les documents relatifs aux horaires nominatifs et aux modifications qui y sont apportées sont maintenus dans l'entreprise à la disposition des représentants du personnel et de l'inspecteur du travail, conformément à l'article L. 3171-3 du code du travail.

Les salariés, soumis à un calendrier individualisé devront, sous le contrôle de leur responsable hiérarchique :

- enregistrer chaque jour, les heures de début et de fin de chaque période de travail ;
- récapituler à la fin de chaque semaine le nombre d'heures de travail effectué.

Les variations d'activité entraînant une modification du calendrier prévisionnel annuel sont communiquées par écrit aux salariés concernés dans les 7 jours ouvrés qui précèdent la prise d'effet de la modification.

Concernant ces modifications de répartition de l'horaire, lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et

la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement, qu'il soit motivé ou non, ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Conformément au code du travail, lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définies dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée.

5.7.4.2.2. Pour les activités liées au fonctionnement des classes de découverte, et accessoirement centre de loisirs et/ou de vacances

Le recours au temps partiel modulé est permis pour les emplois suivants :

- surveillant de cantine des classes de découverte, et accessoirement centre de loisirs et/ou de vacances ;
- personnel de service des restaurants des classes de découverte, et accessoirement centre de loisirs et/ou de vacances ;
- animateurs des classes de découverte, et accessoirement centre de loisirs et/ou de vacances ;
- personnel d'encadrement (directeurs, directeurs adjoints) des classes de découverte, et accessoirement centre de loisirs et/ou de vacances ;
- personnels de cuisine des classes de découverte, et accessoirement centre de loisirs et/ou de vacances ;
- personnel d'entretien des classes de découverte, et accessoirement centre de loisirs et/ou de vacances.

Les salariés des organismes visés dans le champ d'application seront occupés conformément aux indications d'un horaire nominatif.

Les documents relatifs aux horaires nominatifs et aux modifications qui y sont apportées sont maintenus dans l'entreprise à la disposition des représentants du personnel et de l'inspecteur du travail, conformément à l'article L. 3171-3 du code du travail.

Les salariés, soumis à un calendrier individualisé devront, sous le contrôle de leur responsable hiérarchique :

- enregistrer chaque jour, les heures de début et de fin de chaque période de travail ;
- récapituler à la fin de chaque semaine le nombre d'heures de travail effectué.

Les variations d'activité entraînant une modification du calendrier prévisionnel annuel sont communiquées par écrit aux salariés concernés dans les 7 jours ouvrés qui précèdent la prise d'effet de la modification.

Le contrat de travail précisera la possibilité et les modalités de modification de la répartition annuelle en cas d'annulation de l'organisation d'une classe de découverte, quelle qu'en soit la raison. En cas d'une telle annulation, l'employeur, sur cette période prévue, pourra mettre le salarié sur une autre mission, en rapport avec les fonctions pour lesquelles il est embauché. Le cas échéant, ces heures pourront être reportées jusqu'à la fin de la période annuelle prévue au contrat de travail. A cette date, les heures perdues du fait d'annulations, et non reportées, resteront acquises au salarié, en respect de son horaire minimal annuel garanti, sauf à demander, et obtenir, une indemnisation au titre du chômage partiel. Dans ce cas, il sera appliqué les dispositions légales propres au chômage partiel.

Concernant ces modifications de répartition de l'horaire, lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et

la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement, qu'il soit motivé ou non, ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Conformément au code du travail, lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définies dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée.

5.7.4.3. Durée du travail

Durée annuelle minimale

Sauf accord exprès du salarié, la durée minimale annuelle de travail des salariés à temps partiel dont la durée du travail est répartie sur l'année, ne pourra être inférieure à 480 heures travaillées.

Pour les salariés bénéficiant du dispositif de modulation à temps partiel, la durée hebdomadaire moyenne du travail sur la période de référence ne peut être supérieure ou égale à 33 heures.

Le contrat de travail devra préciser :

- la période de référence : celle-ci peut correspondre à l'année civile ou à une période quelconque de 12 mois consécutifs ou, pour le cas des CDD, à la période du contrat ;
- la période de référence pour les congés payés, qui pourra être identique à la période de référence de la modulation ;
- la qualification du salarié ;
- les éléments de sa rémunération ;
- l'horaire annuel minimal de travail ;
- les périodes de travail, faisant apparaître distinctement les périodes hautes et les périodes basses d'activité ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- les règles de modification éventuelles de cette répartition.
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée annuelle du travail contractuelle ;
- situation du salarié durant les périodes non travaillées.

5.7.4.4. Conditions d'amplitude de la modulation des horaires

La durée maximale du travail ne peut dépasser en période haute 48 heures au cours d'une semaine civile et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives. Aucune limite inférieure n'a été fixée.

La modulation est organisée dans le cadre d'une programmation indicative des horaires selon un calendrier transmis au salarié chaque année, pour l'ensemble de la période de modulation. Ce programme fait l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel de l'entreprise lorsqu'il en existe.

5.7.4.5. Mensualisation

Il sera proposé au salarié, sous contrat de travail à temps partiel modulé, que sa rémunération soit mensualisée sur la base suivante : l'horaire mensuel servant au calcul de la rémunération sera égal à 1/12 de l'horaire annuel garanti figurant au contrat, majoré de 10 % pour tenir compte des congés payés. Cette modalité permet un salaire fixe mensuel.

Avec l'accord de son employeur, le salarié sous contrat de travail à temps partiel modulé peut opter pour un autre mode de rémunération.

En cas de versement de salaire non mensualisé, mais au réel selon le nombre d'heures effectuées chaque mois, il est rappelé qu'une fiche de paye devra être réalisée chaque mois, y compris lors des mois où aucune heure ne serait réalisée du fait du planning.

Dans tous les cas, il sera précisé au contrat de travail que durant toutes les périodes non travaillées, hors les périodes de congés payés, le salarié sera libre de tout engagement salarié par ailleurs.

5.7.4.6. Rémunération

Deux modes de rémunération seront applicables selon la situation de l'emploi dans l'entreprise :

- si dans l'entreprise, un salarié est à temps plein sous le régime de la modulation de type A, tous les salariés à temps partiel modulé sous le présent régime, et occupant le même poste, les mêmes fonctions que le salarié à temps plein, devront voir leur rémunération minimale calculée au prorata d'un temps plein correspondant à 33 heures hebdomadaire ;
- si aucun salarié occupant le même poste et les mêmes fonctions n'est à temps plein sous le régime de la modulation de type A, la rémunération du salarié à temps partiel modulé sera calculée au prorata d'un temps plein correspondant à 35 heures hebdomadaire.

Dans ce cas, les salariés placés sous ce régime de modulation bénéficieront d'une « prime de modulation » versée mensuellement et égale au plus élevé des montants suivants :

- 4 points, calculés indépendamment de l'horaire contractuel du salarié (sauf absence ne donnant pas lieu à maintien de salaire, auquel cas elle sera réduite au prorata de l'absence) ;
- 12 points, calculés au prorata du temps de travail du salarié selon son horaire mensualisé déterminé à l'article 5.7.4.5 (sauf absence ne donnant pas lieu à maintien de salaire, auquel cas elle sera réduite au prorata de l'absence).

Dans tous les cas, ce principe s'applique que le salaire soit mensualisé ou déterminé chaque mois selon l'horaire réel.

5.7.4.7. Conséquences du dépassement de l'horaire légal hebdomadaire et de l'horaire moyen

Dans le cadre du planning annuel (ou de la durée du CDD), les heures effectuées au-delà de la moyenne hebdomadaire chaque semaine sont intégralement compensées au cours de la période de référence par des heures non effectuées en deçà de cette même durée.

Par dérogation aux dispositions du paragraphe 5.4 de la présente convention, les heures de dépassement de l'horaire légal ne donnent pas lieu au repos compensateur de remplacement et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

5.7.4.8. Heures complémentaires

Dans le cadre de la modulation du temps de travail pour les temps partiel, il est possible d'avoir recours aux heures complémentaires. Celles-ci sont limitées au 1/3 de l'horaire annuel (ou sur la durée du contrat pour les contrats à durée déterminée) défini au contrat de travail et ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail annuel à 1 485 heures annuelles, calculé au prorata pour les CDD inférieurs à 12 mois. Les heures réalisées au-delà de 10 % de l'horaire annuel, ou de la durée du contrat pour les CDD, seront majorées de 25 %, conformément à l'article L. 3123-19 du code du travail.

5.7.4.9. Salariés n'ayant pas travaillé en totalité pendant la période de référence

Les salariés n'ayant travaillé qu'une partie de la période de référence peuvent être placés dans deux situations particulières :

- la durée moyenne calculée sur la période de travail est supérieure à la moyenne contractuelle à l'expiration du délai-congé. Dans ce cas les règles fixées ci-dessus à l'article 5.7.4.7 s'appliquent. Les heures de dépassement bénéficient des bonifications ou majorations prévues par cet article ;

- la durée moyenne calculée sur la période de travail est inférieure à la durée contractuelle à la date de signification de la rupture du contrat de travail. Dans ce cas la compensation doit être opérée si possible pendant le temps de préavis. Lorsque cette compensation est impossible l'employeur n'est tenu de garantir le paiement des salaires sur la base de l'horaire contractuel que s'il a lui-même pris l'initiative de la rupture et dans les limites des articles L. 3252-2 et L. 3252-3 du code du travail. »

Article 3

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNEA.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Brochure n° 3246

Convention collective nationale

IDCC : 1518. – ANIMATION

AVENANT N° 138 DU 26 SEPTEMBRE 2011
RELATIF AU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

NOR : ASET1151411M

IDCC : 1518

Article 1^{er}

Le titre III de la convention collective de l'animation est complété par les articles suivants :

« Article 3.4

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

La mise en place d'un CHSCT s'impose si l'effectif d'au moins 50 salariés ETP a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 dernières années qui précèdent la date de la désignation des membres du CHSCT (art. L. 4611-1 du code du travail).

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient des droits et protections attachés à leur mandat (art. L. 2411-13 du code du travail), et sont tenus à certaines obligations, notamment de réserve et de confidentialité (art. L. 4614-9 du code du travail).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qu'ils exercent dans le cadre des moyens prévus aux articles L. 2315-1 et suivants. Ils sont soumis aux mêmes obligations.

Les membres du CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission, selon les dispositions légales en vigueur.

Article 3.4.1

Missions

Tout sera mis en œuvre dans l'entreprise afin de préserver la santé physique et mentale ainsi que la sécurité des employés. Les employeurs sont tenus d'appliquer les conditions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité, et notamment de mettre à la disposition du personnel les matériels et équipements éventuels nécessaires à l'exécution du travail.

Le CHSCT a pour mission :

- de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;
- de veiller à l'observation des prescriptions légales.

Article 3.4.2

Médecine du travail

3.4.2.1. Principe

Tout employeur est tenu d'assurer, pour le personnel salarié, l'adhésion au dispositif normal de médecine du travail ou de mettre en place, après information de la branche professionnelle, seul ou en collaboration avec d'autres employeurs, son propre service de médecine du travail.

3.4.2.2. Visite d'embauche

Tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage (art. R. 4624-10 du code du travail) sous réserve de l'article R. 4624-12.

3.4.2.3. Visite médicale périodique

Conformément à l'article R. 4624-16 du code du travail, tout salarié doit bénéficier au moins tous les 24 mois qui suivent la visite d'embauche, d'un examen médical en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé.

Cet examen doit ensuite être renouvelé tous les 24 mois. Pour les postes à surveillance médicale renforcée définie par l'article R. 4624-19 du code du travail, cet examen est renouvelé au moins annuellement.

Article 3.4.3

Sécurité

3.4.3.1. Devoir d'information

L'employeur est tenu d'informer les salariés, par tout moyen approprié à sa disposition, des règles applicables aux conditions d'exercice ou d'encadrement de l'activité en vue de laquelle ils ont été recrutés.

De leur côté, les salariés s'engagent à se conformer à ces règles et à observer strictement les consignes y afférentes dans l'utilisation des dispositifs de sécurité et de prévention mis à leur disposition.

3.4.3.2. Droit de retrait et danger grave et imminent

Conformément à l'article L. 4131-3 du code du travail aucune sanction, aucune retenue sur salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail non conforme aux règles de sécurité susmentionnées (art. 3.4.4.1) lorsque cette situation présente un danger grave et imminent pour leur intégrité physique ou pour leur santé.

Par extension, lorsque la situation présente un danger grave et imminent pour l'intégrité physique ou pour la santé des pratiquants qu'il encadre, le salarié ne pourra être sanctionné pour avoir exercé son droit de retrait et ne pas avoir exécuté les instructions reçues. »

Article 2

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

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNEA.

Syndicats de salariés :

CGT ;
CFDT ;
CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC.

Brochure n° 3246

Convention collective nationale

IDCC : 1518. – ANIMATION

AVENANT N° 139 DU 26 SEPTEMBRE 2011

RELATIF À LA VALEUR DU POINT

NOR : ASET1151409M

IDCC : 1518

Article 1^{er}

La valeur du point prévue à l'article 1.7.1 de l'annexe I est fixée à 5,83 € au 1^{er} janvier 2012.

Article 2

Le salaire mensuel brut total, hors ancienneté, des salariés du groupe A et des niveaux 1 et 2, qui auraient refusé la modification de la structure de leur paie, conformément à l'article 1.7.1 de l'annexe I, doit augmenter, au moins, du montant figurant dans le tableau ci-dessous, au prorata de leur temps de travail :

Au 1^{er} janvier 2012

(En euros.)

GROUPE A	NIVEAU 1	NIVEAU 2
26,95	26,95	28,05

Article 3

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place un observatoire sur l'égalité homme-femme dans la branche au plus tard dans le courant du premier trimestre 2012.

Article 4

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Organisation patronale :

CNEA.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Brochure n° 3110

Convention collective nationale

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

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 22 SEPTEMBRE 2010

PAR LA CSCA DE L'ACCORD DU 8 NOVEMBRE 2004

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1151404M

IDCC : 2247

Paris, le 22 septembre 2010.

*La chambre syndicale des courtiers d'assurances, 91, rue Saint-Lazare, 75009 Paris, à la direction
départementale du travail et de l'emploi, service des conventions collectives, 210, quai de Jem-
mapes, 75010 Paris.*

Madame, Monsieur,

Par la présente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, nous vous demandons de bien vouloir enregistrer la dénonciation par la chambre syndicale des courtiers d'assurances (CSCA) de l'accord du 8 novembre 2004 sur la formation professionnelle du personnel des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (étendu par arrêté du 13 avril 2005) et modifié par avenant du 27 juillet 2005 (étendu par arrêté du 2 mars 2006).

Vous trouverez en pièce jointe copie de la dénonciation de cet accord qui est notifiée parallèlement aux organisations syndicales représentatives au plan national dans le courtage d'assurance :

- fédération nationale CGT du personnel des secteurs financiers, assurances, banque, crédit, fédération des services CFDT ;
- FO fédération des employés et cadres, section des assurances ;
- syndicat national des cadres et agents de maîtrise de courtage et agences d'assurances (CFE-CGC assurances) ;
- SN2A-CFTC.

Cette dénonciation se fait conformément aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

A toutes fins utiles, nous vous rappelons que la CSCA a été créée le 10 janvier 2006 suite à l'union du SFAC et des syndicats de la FCA, tous deux signataires de cet accord.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de nos sentiments distingués.

Le président de la commission paritaire.

Brochure n° 3117

Convention collective nationale
IDCC : 843. – **BOULANGERIE-PÂTISSERIE**
(Entreprises artisanales)

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 18 JUILLET 2011
PAR L'UNION DÉPARTEMENTALE DES SYNDICATS DES MAÎTRES ARTISANS BOULANGERS
ET BOULANGERS-PÂTISSIERS DES BOUCHES-DU-RHÔNE
DE L'ACCORD DU 20 OCTOBRE 1983

NOR : ASET1151394M
IDCC : 843

Marseille, le 4 juillet 2011.

*L'union départementale CFTC des syndicats des maîtres artisans boulangers et boulangers-pâtis-
siers des Bouches-du-Rhône, 93, avenue de Montolivet, 13004 Marseille, à la direction géné-
rale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur,

Nous avons l'honneur de vous notifier par la présente notre décision de dénoncer l'accord du 6 octobre 1998, ainsi que ses avenants n° 1 du 14 avril 2000 et n° 2 du 21 août 2000.

En application des dispositions légales et conventionnelles, la présente dénonciation ne prendra effet qu'à l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Nous vous informons également que de nouvelles négociations devront s'engager à la première demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la présente dénonciation.

A cet effet, nous sommes à votre entière disposition afin d'engager des discussions en vue de parvenir à un nouvel accord de substitution, et ce dans les meilleurs délais.

Nous vous rappelons que l'accord dénoncé continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord qui lui sera substitué ou à défaut pendant 1 an, à compter de la date d'expiration du délai de préavis.

Conformément aux articles L. 2261-9 et L. 2231-6 du code du travail, la présente dénonciation fera également l'objet d'un dépôt auprès des services compétents.

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

Le président.

Brochure n° 3117

Convention collective nationale
IDCC : 843. – **BOULANGERIE-PÂTISSERIE**
(Entreprises artisanales)

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 4 AOÛT 2011
PAR L'UNION DÉPARTEMENTALE DES SYNDICATS DES MAÎTRES ARTISANS BOULANGERS
ET BOULANGERS-PÂTISSIERS DES BOUCHES-DU-RHÔNE
DE L'ACCORD DU 6 OCTOBRE 1998

NOR : ASET1151392M
IDCC : 843

Marseille, le 18 juillet 2011.

L'union départementale des syndicats des maîtres artisans boulangers-pâtisseries des Bouches-du-Rhône SGA CFDT, commerce et services, 18, rue Sainte, 13001 Marseille, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur,

Nous avons l'honneur de vous notifier par la présente notre décision de dénoncer l'accord départemental du 20 octobre 1983, ainsi que son avenant du 6 mai 1992 conclu entre l'union départementale des syndicats des maître artisans boulangers et boulangers-pâtisseries des Bouches-du-Rhône et l'union syndicale du personnel de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie CGT de la ville de Marseille et du département des Bouches-du-Rhône.

Cet accord départemental est relatif au comité d'action sociale des boulangeries et boulangeries-pâtisseries artisanales des Bouches-du-Rhône.

En application des dispositions légales et conventionnelle, la présente dénonciation ne prendra effet qu'à l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Nous vous informons également que de nouvelles négociations devront s'engager à la première demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la présente dénonciation.

A cet effet, nous sommes à votre entière disposition afin d'engager des discussions en vue de parvenir à un nouvel accord de substitution, et ce dans les meilleurs délais.

Nous vous rappelons que l'accord dénoncé continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord qui lui sera substitué ou à défaut pendant 1 an, à compter de la date d'expiration du délai de préavis.

Conformément aux articles L. 2261-9 et L. 2231-6 du code du travail, la présente dénonciation fera également l'objet d'un dépôt auprès des services compétents.

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

Le président.

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 27 JUIN 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2011
(PAYS DE LA LOIRE)

NOR : ASET1151407M

IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Pays de la Loire,

D'une part, et

L'UR CFDT Pays de la Loire ;

La CGT-FO Pays de la Loire,

D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955, à l'exception des entreprises procédant à la fabrication de produits en béton.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord de salaires est applicable dans toute la région géographique de l'UNICEM Pays de la Loire, constituée par les 5 départements suivants : Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe et Vendée.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE
I	1	1 373
	2	1 393
II	1	1 399
	2	1 421
	3	1 463
III	1	1 471
	2	1 493
	3	1 538
IV	1	1 546
	2	1 571
	3	1 627
V	1	1 632
	2	1 683
	3	1 800
VI	1	1 831
	2	1 902
	3	2 054
VII	1	2 095
	2	2 222
	3	2 420

Valeurs mensuelles brutes en euros (+ 1,7 % par rapport à la grille de janvier 2010).

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base d'une durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunérations, y compris les avantages en nature à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;

- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord s'applique à compter du 1^{er} juin 2011.

Article 6

Calendrier de la négociation

Les parties conviennent de se réunir pour une nouvelle négociation paritaire sur les salaires minima au cours du second semestre 2011.

Article 7

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Elle devra en aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations syndicales signataires.

Article 8

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 9

Délai d'opposition

En application de l'article D. 2231-2 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Orvault, le 27 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3144

Convention collective nationale
IDCC : 1043. – GARDIENS, CONCIERGES
ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES

AVENANT N° 79 DU 5 SEPTEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1151396M
IDCC : 1043

Article 1^{er}

Personnels de la catégorie A (base 151,67 heures)

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM conventionnel
I	235	1 410
II	255	1 440
III	275	1 470
IV	340	1 490
V	395	1 620
VI	410	1 680

Personnels de la catégorie B (base 10 000 UV)

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM conventionnel
I	Ce niveau ne s'applique pas aux salariés de cette catégorie	
II	255	1 590
III	275	1 615
IV	340	1 640
V	395	1 795
VI	410	1 855

Article 2

La prime tri sélectif est portée à 0,90 € par lot principal avec un minimum de 18 € et un maximum de 144 €. Les autres termes de l'avenant ayant mis en place cette prime restent inchangés à

savoir qu'elle est partagée entre les gardiens de catégorie B qui effectuent la tâche de sortie et rentrée des conteneurs de tri sélectif.

Article 3

Ces grilles de salaires, ainsi que l'augmentation de la prime tri sélectif, entreront en application le premier jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4

Les parties signataires conviennent d'engager une renégociation des salaires si la conjoncture économique la rendait nécessaire.

Article 5

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

Fait à Paris, le 5 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNPI ;
FSIF ;
ANCC ;
ARC ;
FEPL.

Syndicats de salariés :

FEC FO ;
CSFV CFTC.

Brochure n° 3205

Convention collective nationale

**IDCC : 2543. – CABINETS OU ENTREPRISES
DE GÉOMÈTRES EXPERTS,
GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES
ET EXPERTS FONCIERS**

AVENANT DU 4 NOVEMBRE 2010

RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1151401M

IDCC : 2543

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche des géomètres réunis en commission mixte paritaire le 4 novembre 2010 ont souhaité appliquer volontairement un dispositif de maintien des droits en matière de frais de santé complémentaires en modifiant la convention collective du 13 octobre 2005.

Le présent avenant est nécessaire dans la mesure où les règles d'exonérations sociales de contributions patronales de prévoyance, telles que prévues par les articles L. 242-1 et D. 242-1 du code de la sécurité sociale exigent une mise en conformité des conditions d'accès au bénéfice de ces maintiens de garantie prévoyance et santé.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes photogrammètres, experts fonciers du 13 octobre 2005.

Article 2

Maintien des droits des garanties frais de santé complémentaire

2.1. Bénéficiaires du maintien

Les salariés dont le contrat de travail est rompu ou cesse, sauf rupture consécutive à une faute lourde, et ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, bénéficient du maintien des garanties frais de santé complémentaire.

Le bénéfice du maintien est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur, ainsi qu'à la justification par le salarié à son ancien employeur de la prise en charge par l'assurance chômage.

2.2. Garanties maintenues

Ils bénéficient de l'ensemble des garanties du régime frais de santé complémentaire au titre duquel ils étaient affiliés lors de la rupture de leur contrat de travail.

En l'absence de régime optionnel obligatoire d'entreprise, ils peuvent revenir à leur demande au régime de base.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

2.3. Durée du maintien

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la fin de la période de gratuité accordée par le régime. Il appartient à l'entreprise de le déclarer à l'organisme assureur désigné.

Le maintien des garanties frais de santé complémentaire est égal à la durée de la dernière période travaillée chez le même employeur, appréciée en mois entiers, dans la limite de 8 mois de couverture.

Le maintien des garanties de frais de santé complémentaire peut cesser à la demande du salarié par l'envoi d'un courrier recommandé à son ancien employeur, 10 jours minimum avant la fin du mois en cours.

Il appartiendra à l'ancien employeur de procéder aux différentes démarches auprès de l'organisme et de procéder au remboursement du trop-perçu de cotisations prélevées auprès du salarié sous 30 jours.

2.4. Financement du maintien de la garantie frais de santé

Le maintien du bénéfice des garanties frais de santé complémentaires, aux salariés dont le contrat de travail est rompu ou a cessé, tel que prévu au présent article, est assuré dans le cadre d'un cofinancement de la garantie entre le salarié et son employeur (selon les mêmes modalités que celles prévues pour les salariés en activité dans l'entreprise pour une durée équivalente à 8 mois).

2.5. Information du salarié

L'employeur doit informer le salarié par courrier recommandé dans un délai minimum de 15 jours ouvrables avant le terme du contrat, de son droit au maintien de garantie en matière de santé.

Le salarié peut renoncer au bénéfice du maintien des garanties frais de santé complémentaire, en le notifiant expressément par écrit à son employeur, dans les 5 jours précédant la date de cessation du contrat de travail.

Article 3

Hiérarchie de normes

Les parties conviennent qu'il ne peut être dérogé aux dispositions du présent avenant par une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement. Une convention ou accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut que compléter le présent avenant par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 4

Date d'effet, dépôt, extension

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} avril 2011.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

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 de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément

aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code la sécurité sociale.

Fait à Paris, 4 novembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CSNGT ;
SNEPPIM ;
UNGE.

Syndicats de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;
BTP CFE-CGC.

Brochure n° 3205

Convention collective nationale

**IDCC : 2543. – CABINETS OU ENTREPRISES
DE GÉOMÈTRES EXPERTS,
GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES
ET EXPERTS FONCIERS**

AVENANT DU 4 NOVEMBRE 2010
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1151402M

IDCC : 2543

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche des géomètres réunis en commission mixte paritaire le 4 novembre 2010 décident d'appliquer volontairement un dispositif de maintien des droits en matière de prévoyance complémentaires en modifiant la convention collective du 13 octobre 2005.

Le présent avenant est nécessaire dans la mesure où les règles d'exonérations sociales de contributions patronales de prévoyance, telles que prévues par les articles L. 242-1 et D. 242-1 du code de la sécurité sociale exigent une mise en conformité des conditions d'accès au bénéfice de ces maintiens de garantie prévoyance et santé.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes photogrammètres, experts fonciers du 13 octobre 2005.

Article 2

Maintien des droits de prévoyance complémentaire

2.1. Bénéficiaires du maintien

Les salariés dont le contrat de travail est rompu ou cesse, sauf rupture consécutive à une faute lourde, et ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, bénéficient du maintien des garanties de prévoyance.

Le bénéficiaire du maintien est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur, ainsi qu'à la justification par le salarié à son ancien employeur de la prise en charge par l'assurance chômage.

2.2. Garanties maintenues

Ils bénéficient de l'ensemble des garanties du régime sans dissociation possible, au titre duquel ils étaient affiliés lors de la rupture de leur contrat de travail, à l'exception de la garantie incapacité temporaire de travail dite mensualisation/maintien de salaire.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

2.3. Durée du maintien

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail. Il appartient à l'entreprise de le déclarer à l'organisme assureur désigné.

La durée du maintien des garanties est égale à la durée de la dernière période travaillée appréciée en mois entiers chez le même employeur, dans la limite de 9 mois de couverture.

Le maintien des garanties est suspendu avec la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié si celle-ci donne droit à des garanties prévoyance complémentaires. Le cumul des suspensions ne pourra excéder la durée du maintien des garanties.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- en cas de cessation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes du Pôle emploi, de décès) ;
- à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise.

2.4. Financement du maintien des droits de prévoyance

Le maintien du bénéfice des garanties de prévoyance aux salariés dont le contrat de travail est rompu ou a cessé, tel que prévu au présent article, est assuré dans le cadre de la mutualisation des risques de la branche.

2.5. Information du salarié

L'employeur doit informer le salarié par courrier recommandé dans un délai minimum de 15 jours ouvrables avant le terme du contrat, de son droit au maintien en matière de prévoyance.

2.6. Salaire de référence pour le maintien des droits de prévoyance

Les partenaires sociaux précisent que le salaire de référence servant de base au calcul des différentes prestations est le même salaire que celui défini dans l'accord de prévoyance du 13 octobre 2005.

Article 3

Hiérarchie de normes

Les parties conviennent qu'il ne peut être dérogé aux dispositions du présent avenant par une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement. Une convention ou accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut que compléter le présent avenant par des dispositions plus favorables aux salariés.

Article 4

Date d'effet, dépôt, extension

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} janvier 2011.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

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 de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 4 novembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CSNGT ;
UNGE ;
SNEPPIM.

Syndicats de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;
BTP CFE-CGC.

Brochure n° 3205

Convention collective nationale
IDCC : 2543. – CABINETS OU ENTREPRISES
DE GÉOMÈTRES EXPERTS,
GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES
ET EXPERTS FONCIERS

AVENANT DU 8 SEPTEMBRE 2011
RELATIF AUX RÉGIMES DE PRÉVOYANCE ET AUX FRAIS DE SANTÉ
NOR : ASET1151403M
IDCC : 2543

Entre :

L'UNGE ;

Le SNEPPIM ;

La CSNGT,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

Le SYNATPAU CFDT ;

La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant a pour objet de modifier le régime prévoyance inscrit dans la convention collective nationale.

Article 2

Modification du taux de la rente temporaire d'éducation

Le montant de la prestation est identique à celui prévu pour la garantie décès des enfants de cadres et des non-cadres :

- jusqu'à 11 ans révolus : 10 % du salaire de référence ;
- de 12 ans à 17 ans révolus : 15 % du salaire de référence ;
- de 18 ans à 25 ans révolus : 20 % du salaire de référence.

L'article 4.1.3 est modifié sur le taux de la rente temporaire d'éducation (date d'application de la disposition depuis le 1^{er} juillet 2010).

Article 3

Modification de l'article 4.2.2 relatif au salaire de référence servant au calcul des prestations incapacité temporaire

Le salaire de référence servant au calcul des prestations incapacité temporaire est le dernier salaire total mensuel complet brut.

Il sera tenu compte de la durée du travail du salarié au moment de l'arrêt ainsi que des rémunérations variables telles que les commissions, gratifications et primes versées au cours des 12 derniers mois.

Le salaire de référence est limité aux tranches A et B.

Article 4

Modification du régime frais de santé inscrit dans la convention collective nationale

Régime minimum obligatoire

DÉSIGNATION DES ACTES	GARANTIES CONVENTIONNELLES (les remboursements exprimés en TM et/ou BR s'entendent en complément de ceux de la sécurité sociale)
Hospitalisation chirurgicale et médicale	Etablissements conventionnés : 100 % des frais réels (1) Etablissements non conventionnés : 85 % des frais réels (1)
Frais d'accompagnement	100 % des frais réels dans la limite de 80 € par jour
Chambre particulière	100 % des frais réels dans la limite de 80 € par jour
Forfait hospitalier	100 % des frais réels
Consultations, visites : généraliste ou spécialiste	TM + 70 % BR
Frais d'électroradiologie et radiothérapie	TM + 70 % BR
Analyses et auxiliaires médicaux	TM + 60 % BR
Actes de spécialité, petite chirurgie	TM + 70 % BR
Frais de déplacement	TM + 70 % BR
Médecine douce : ostéopathie, acupuncture, étiopathie, micro-kinésie, chiropractie, naturopathie (limitée à 8 séances par bénéficiaire par an)	30 € par acte
Prothèses diverses, orthopédie	TM + 65 % BR
Prothèses auditives (forfait limité à 2 prothèses par an et par bénéficiaire)	30 % PMSS
Frais de transport	100 % TM
Frais pharmaceutiques	100 % TM
Soins dentaires	TM + 70 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	Frais réels (1) dans la limite de TM + 270 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale : prothèses sur dents vivantes et prothèses céramo-céramiques	Frais réels (1) dans la limite de 270 € par dent

DÉSIGNATION DES ACTES	GARANTIES CONVENTIONNELLES (les remboursements exprimés en TM et/ou BR s'entendent en complément de ceux de la sécurité sociale)		
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale (enfant de moins de 16 ans)	Frais réels (1) dans la limite de 100 % BR		
Parodontologie non remboursée par la sécurité sociale	Frais réels dans la limite de 4 % PMSS par an et par bénéficiaire		
Implants dentaires	Frais réels dans la limite de 20 % PMSS par an et par bénéficiaire		
Inlays	TM + 100 % BR		
Forfait optique global : verres, montures et lentilles cornéennes prises en charge ou non par la sécurité sociale (y compris jetables)	Frais réels (1) dans la limite d'un plafond annuel par bénéficiaire (*) égal à 9 % PMSS plus forfait supplémentaire « verres » et lentilles cornéennes		
	Dioptries	Type de verres	Forfait en % PMSS
Forfait optique supplémentaire « verres » (en fonction de la correction et du type de verre et lentilles cornéennes, simple ou progressif)	De 0 à 4	Simple	0,5 % PMSS
		Progressifs	1,5 % PMSS
	De 4,25 à 5	Simple	1,5 % PMSS
		Progressifs	2,5 % PMSS
	De 5,25 à 7	Simple	2,5 % PMSS
		Progressifs	3 % PMSS
	> 7	Simple	3,5 % PMSS
		Progressifs	4 % PMSS
Chirurgie réfractive laser	11 % PMSS par œil		
Actes de prévention : prise en charge de l'intégralité des actes de prévention instaurés dans le dispositif des « contrats responsables »	100 % TMC		
Cures thermales remboursées par la sécurité sociale (soins et hébergement)	Frais réels (1) dans la limite d'un plafond annuel par bénéficiaire égal à 125 €		
Contraception : pilule et patch contraceptif	1,5 % PMSS par an et par bénéficiaire		
Maternité et adoption Soins médicaux et frais d'hospitalisation liés à la maternité, dans la limite des frais réels non déjà remboursés sur les autres postes y compris amniocentèse, fécondation <i>in vitro</i> , chambre particulière, maternité et dépassements d'honoraires	10 % PMSS		
(*) Remboursement limité à un forfait par an et par bénéficiaire, sauf pour les enfants de moins de 6 ans en cas d'évolution de la correction visuelle. BR : base de remboursement = tarif servant de base au remboursement de la sécurité sociale. TM : ticket modérateur = différence entre la base de remboursement sécurité sociale BR et le remboursement effectué par cet organisme. PMSS : plafond mensuel sécurité sociale = 2 946 € au 1 ^{er} janvier 2011. (1) Sous déduction des prestations réelles de la sécurité sociale.			

Régime optionnel

DÉSIGNATION DES ACTES	GARANTIES (y compris régime minimum obligatoire prévu par l'accord national de prévoyance de la branche professionnelle), les remboursements exprimés en TM et/ou BR s'entendent en complément de ceux de la sécurité sociale
Hospitalisation chirurgicale et médicale	Etablissements conventionnés : 100 % des frais réels (1). Etablissements non conventionnés : 85 % des frais réels (1).
Frais d'accompagnement	100 % des frais réels dans la limite de 80 € par jour
Chambre particulière	100 % des frais réels dans la limite de 80 € par jour
Forfait hospitalier	100 % des frais réels
Consultations, visites : généraliste ou spécialiste	TM + 220 % BR
Frais d'électroradiologie et radiothérapie	TM + 220 % BR
Analyses et auxiliaires médicaux	TM + 210 % BR
Actes de spécialité, petite chirurgie	TM + 220 % BR
Frais de déplacement	TM + 220 % BR
Médecine douce : ostéopathie, acupuncture, étiopathie, micro-kinésie, chiropractie, naturopathie (limitée à 8 séances par bénéficiaire et par an)	45 € par acte
Prothèses diverses, orthopédie	TM + 215 % BR
Prothèses auditives (forfait limité à 2 prothèses par an et par bénéficiaire)	40 % PMSS
Frais de transport	100 % TM
Frais pharmaceutiques	100 % TM
Soins dentaires	TM + 220 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	Frais réels (1) dans la limite de : TM + 430 % BR et de 2 859 € par an et par bénéficiaire
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale : prothèses sur dents vivantes et prothèses céramo-céramiques	Frais réels (1) dans la limite de : 430 € par dent et de 2 859 € par an et par bénéficiaire
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale (enfant de moins de 16 ans)	Frais réels (1) dans la limite de : 250 % BR et de 1 525 € par an et par bénéficiaire
Parodontologie non remboursée par la sécurité sociale	Frais réels dans la limite de 6 % PMSS par an et par bénéficiaire
Implants dentaires	Frais réels dans la limite de 40 % PMSS par an et par bénéficiaire
Inlays	TM + 150 % BR
Forfait optique global : verres, montures et lentilles cornéennes prises en charge ou non par la sécurité sociale (y compris jetables)	Frais réels (1) dans la limite d'un plafond annuel par bénéficiaire (*) égal à 16,5 % PMSS plus forfait supplémentaire « verres » et lentilles cornéennes

DÉSIGNATION DES ACTES	GARANTIES (y compris régime minimum obligatoire prévu par l'accord national de prévoyance de la branche professionnelle), les remboursements exprimés en TM et/ou BR s'entendent en complément de ceux de la sécurité sociale		
	Dioptries	Type de verres	Forfait en % PMSS
Forfait optique supplémentaire « verres » (en fonction de la correction et du type de verre et lentilles cornéennes, simple ou progressif)	De 0 à 4	Simple	1 % PMSS
		Progressifs	3 % PMSS
	De 4,25 à 5	Simple	3 % PMSS
		Progressifs	5 % PMSS
	De 5,25 à 7	Simple	5 % PMSS
		Progressifs	7 % PMSS
	> 7	Simple	7 % PMSS
		Progressifs	8 % PMSS
Chirurgie réfractive laser	22 % PMSS par œil		
Actes de prévention : prise en charge de l'intégralité des actes de prévention instaurés dans le dispositif des « contrats responsables »	100 % TMC		
Cures thermales remboursées par la sécurité sociale (soins et hébergement)	Frais réels(1) dans la limite d'un plafond annuel par bénéficiaire égal à 305 €		
Contraception : pilule et patch contraceptif	2,5 % PMSS par an et par bénéficiaire		
Maternité et adoption Soins médicaux et frais d'hospitalisation liés à la maternité, dans la limite des frais réels non déjà remboursés sur les autres postes y compris amniocentèse, fécondation <i>in vitro</i> , chambre particulière, maternité et dépassements d'honoraires	15 % PMSS		
(*) Remboursement limité à un forfait par an et par bénéficiaire, sauf pour les enfants de moins de 6 ans en cas d'évolution de la correction visuelle. BR : base de remboursement = tarif servant de base au remboursement de la sécurité sociale. TM : ticket modérateur = différence entre la base de remboursement sécurité sociale BR et le remboursement effectué par cet organisme. PMSS : plafond mensuel sécurité sociale = 2 946 € au 1 ^{er} janvier 2011. (1) Sous déduction des prestations réelles de la sécurité sociale.			

Article 5

Date d'effet, dépôt, extension

Le présent avenant prend effet le 1^{er} octobre 2011. Il sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Par ailleurs, les parties conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises de géomètres-experts, topographes, photogrammètres et experts fonciers.

Fait à Paris, le 8 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3198

Convention collective nationale
IDCC : 29. – **ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS D'HOSPITALISATION,
DE SOINS, DE CURE ET DE GARDE
À BUT NON LUCRATIF**

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 31 AOÛT 2011
PAR LA FEHAP DE LA CONVENTION

NOR : ASET1151391M
IDCC : 29

Paris, le 31 août 2011.

La fédération de la santé et de l'action sociale CGT, case 538, 93515 Montreuil Cedex, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Les évolutions importantes des secteurs sanitaire, social et médico-social (adaptation des organisations à travers, entre autres, les coopérations entre établissements dans un environnement fortement concurrentiel, contraintes économiques et financières lourdes, modifications légales et réglementaires...) rendent nécessaire une évolution de la convention collective nationale n° 51.

Dans le respect de ses valeurs, la FEHAP a privilégié la négociation pour faire évoluer le contenu de la convention collective nationale n° 51, allant même jusqu'à une prolongation du calendrier initialement arrêté de la négociation.

Après 17 réunions et des rencontres bilatérales très régulières s'étalant sur 15 mois, un avenant a été mis à votre signature reprenant un certain nombre de propositions faites par les organisations syndicales.

Ces négociations n'ont pas permis d'aboutir à un accord, l'avenant n'ayant été signé par aucune organisation syndicale.

En raison des évolutions importantes nous ayant conduit à engager la négociation en vue de la révision et conformément au mandat donné en assemblée générale et à la décision du conseil d'administration de la FEHAP, nous vous notifions par la présente la dénonciation partielle de certaines dispositions de la convention collective en application de son article 01-05.

Dans le respect du caractère indivisible de certaines dispositions de la convention collective nationale n° 51 et notamment de celles relatives aux classifications et à la rémunération, font l'objet de cette dénonciation partielle les dispositions suivantes :

- au titre I^{er}, les articles 01.02.3.1 et 01.07.1.2.2 ;
- au titre II, les articles 02.03, 02.05 et 02.07 ;
- au titre III, l'article 03.01.6 ;

- au titre IV, les articles 04.03 et 04.05.1 ;
- au titre V, les articles 05.03, 05.04, 05.05, 05.06 et 05.07 ;
- le titre E5 dans sa totalité ;
- le titre M5 dans sa totalité ;
- le titre VIII dans sa totalité ;
- au titre IX, l'article 09.05 ;
- au titre XI, l'article 11.01 ;
- le titre XIII dans sa totalité ;
- le titre XIV dans sa totalité ;
- au titre XV, les articles 15.02.1.6, 15.02.2, 15.02.3 et 15.03 ;
- le titre XX dans sa totalité ;
- le titre XXII dans sa totalité ;
- l'annexe I dans sa totalité ;
- l'annexe II dans sa totalité ;
- l'annexe III dans sa totalité ;
- à l'annexe V, les articles A5.2.06, A5.2.07, A5.3.4, A5.4 ;
- l'annexe VII, dans sa totalité ;
- l'annexe X dans sa totalité ;
- les articles 7 à 12 et 14 à 16 de l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002.

Est jointe à la présente dénonciation, conformément aux dispositions de l'article 01.05.2 de la convention collective nationale n° 51, un texte concrétisant notre proposition dans la perspective du remplacement des articles dénoncés.

Le conseil d'administration a pris la décision de ne modifier que les articles ayant déjà fait l'objet des négociations dans le cadre de la révision (en gras et en italique dans la proposition de texte jointe suite à la dénonciation partielle). Les autres articles qui ne sont dénoncés que du fait de l'indivisibilité de certaines dispositions de la convention collective nationale n° 51, sont repris à l'identique.

La proposition de rédaction des articles dénoncés reprend les bases des propositions faites en janvier 2011, date initialement fixée comme fin des négociations.

L'assemblée générale de mars 2011 avait donné mandat de prolonger le délai de négociation jusqu'en juin 2011, mais du fait que lesdites négociations n'ont pas abouti, c'est donc sur la base des propositions de janvier que nous vous inviterons à réouvrir les négociations.

Le président.

Brochure n° 3138

Convention collective nationale
IDCC : 184. – IMPRIMERIES DE LABEUR
ET INDUSTRIES GRAPHIQUES

ACCORD DU 12 SEPTEMBRE 2011
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCA

NOR : ASET1151397M
IDCC : 184

PRÉAMBULE

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

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

Vu l'ensemble des textes régissant l'organisation juridique et le fonctionnement des organismes agréés pour la collecte et la gestion des fonds affectés à la formation professionnelle continue des salariés,

les parties signataires du présent accord décident :

Article 1^{er}

Désignation

De désigner AGEFOS-PME en tant qu'organisme collecteur unique des fonds affectés à la formation professionnelle continue des salariés.

Article 2

Champ d'application

Que la présente désignation s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale de l'imprimerie et des industries graphiques exerçant leur activité sur le territoire français, y compris les départements et territoires d'outre-mer.

Article 3

Fonctionnement

Que cette désignation est faite sous réserve de la création au sein de l'OPCA AGEFOS-PME d'une section paritaire professionnelle dont les conditions de fonctionnement seront déterminées dans un protocole d'accord portant sur l'organisation de ladite section paritaire professionnelle de la branche.

Article 4

Versement des contributions

A compter du 1^{er} janvier 2012, les entreprises relevant de la convention collective nationale de l'imprimerie et des industries graphiques verseront leur contribution à la formation professionnelle telle que définie par les textes légaux et conventionnels à AGEFOS-PME.

Article 5

Contreparties à l'adhésion

En contrepartie de ces versements, les entreprises accèderont aux services d'AGEFOS-PME dans les conditions définies par la section professionnelle paritaire de branche.

Les fonds collectés auprès des entreprises relevant du champ d'application du présent accord feront l'objet d'un rapport annuel portant tant sur la collecte que sur l'utilisation des fonds.

Ce rapport sera communiqué à la commission paritaire nationale de l'emploi de l'imprimerie et des industries graphiques.

Article 6

Révision et dénonciation de l'accord

6.1. Révision

Le présent accord pourra faire l'objet à tout moment d'une demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute demande de révision devra être formulée par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à chacune des parties signataires qui devra également se voir communiquer le projet de révision.

La commission paritaire nationale sera alors convoquée dans un délai de 2 mois.

Un avenant portant révision du présent accord pourra être conclu selon les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord ou de la dernière révision, sauf demande émanant de l'ensemble des signataires du texte.

6.2. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions légales en vigueur à la date de dénonciation.

Article 7

Extension de l'accord

Les organisations signataires s'engagent à demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 12 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CSNRBD ;

GMI ;

FSCOPC ;

UNIC.

Syndicats de salariés :

FILPAC CGT ;

FFSCEGA CFTC ;

FL CGT-FO ;

IP CFE-CGC.

Brochure n° 3170

Convention collective nationale
IDCC : 538. – MANUTENTION FERROVIAIRE
ET TRAVAUX CONNEXES

AVENANT N° 20 DU 7 OCTOBRE 2011
À L'AVENANT DU 17 MARS 2006
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES NON-CADRES

NOR : ASET1151400M
IDCC : 538

PRÉAMBULE

Les signataires de l'avenant n° 11 du 17 mars 2006 à la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes ont entendu par le présent avenant tenir compte de l'évolution prévisible des charges du régime de prévoyance non-cadres pour tenir compte, d'une part de l'évolution de la législation sur les retraites, et, d'autre part des constats opérés par la commission de suivi de la prévoyance dans le cadre de la gestion de la reprise des encours.

Article 1^{er}

Contexte des modifications des dispositions de l'accord du 17 mars 2006 instituant un régime de prévoyance non-cadres au sein de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes

Les membres de la commission de suivi de la prévoyance ont constaté que la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit :

- le report progressif de l'âge légal de départ à la retraite pour les salariés nés à compter du 1^{er} juillet 1951 (de 4 mois progressivement) jusqu'à 62 ans ;
- le report progressif de l'âge d'obtention du taux plein de 65 à 67 ans.

Cette loi a un impact sur l'équilibre financier des régimes de prévoyance dite « lourde » et notamment sur :

- la garantie invalidité puisque la période de versement des rentes d'invalidité complémentaire se voit ainsi prolongée d'une durée maximale de 2 ans ;
- la garantie maintien de la garantie décès (art. 7.1 de la loi Evin) pour les salariés en invalidité puisque la durée de cette garantie est prolongée de 2 ans.

Aussi, en ce qui concerne le régime de prévoyance institué au sein de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes, REUNICA Prévoyance est dans l'obligation d'augmenter les provisions mathématiques qui, rappelons-le, correspondent à une estimation des dépenses nécessaires au paiement des rentes d'invalidité en cours, et ce jusqu'à leur terme. Elle devra en faire autant avec les rentes d'invalidité à venir.

A ce titre, les parties conviennent de réviser ci-après (voir l'art. 2) les dispositions de l'article 14.1 de l'accord du 17 mars 2006 relatives au financement du régime de prévoyance non-cadres par le biais de la modification du montant de la cotisation globale liée à une augmentation de la cotisation « garantie invalidité ».

Par ailleurs les reprises d'encours correspondent aux prestations et provisions relatives aux rentes d'invalidité dont le fait générateur est antérieur au 1^{er} avril 2006, date de mise en œuvre du régime de prévoyance non cadres de la branche de la manutention ferroviaire et travaux connexes. En effet, les signataires de l'avenant n° 11 avaient pris la décision de verser des prestations, y compris pour celles dont le fait générateur est antérieur à la date de mise en œuvre du régime de prévoyance, et d'examiner leur financement lors des commissions de suivi.

La commission de suivi de la prévoyance a examiné lors de sa réunion du 16 juin 2011 la situation au 31 décembre 2010 concernant :

- le total des prestations versées au titre des encours ;
- les provisions mathématiques correspondantes (invalidité et maintien de la garantie décès) et le surcoût entraîné par la réforme de la retraite ;
- l'impact de la loi portant réforme de la retraite sur la charge des sinistres invalidité constatés et en cours au 31 décembre 2010.

Dans ce contexte, la commission paritaire de suivi du régime de prévoyance de la branche a estimé que le financement des encours au moyen d'une cotisation additionnelle était nécessaire tout en considérant raisonnable d'étaler le prélèvement sur une durée de 5 ans de façon à tenir compte des possibles évolutions de la charge qu'ils représentent pour le régime.

Au titre du financement des encours, les parties conviennent de réviser et de compléter les dispositions de l'article 14.1 de l'accord du 17 mars 2006 relatives au financement du régime de prévoyance non-cadres par l'ajout d'une cotisation provisoire et exceptionnelle relative au financement de la reprise des encours.

Enfin, les parties conviennent d'affecter une partie de provision pour égalisation au titre du financement du surcoût lié à la loi portant réforme des retraites de la charge des sinistres invalidité en cours au 31 décembre 2010.

Article 2

Modification des dispositions de l'article 14.1 « Financement du régime » de l'accord du 17 mars 2006

A la date d'application du présent avenant n° 20, l'article 14.1 « Financement du régime » sera ainsi rédigé :

« Article 14.1

Financement du régime

La cotisation globale destinée au financement du régime, à sa gestion et à son pilotage (art. 15.3) est fixée à 0,49 % du salaire de référence (art. 12).

Elle se répartit entre les différentes garanties de la manière suivante :

- garanties décès, double effet, invalidité absolue et définitive : 0,25 % ;
- allocation frais d'obsèques : 0,02 % ;
- garantie invalidité : 0,22 %.

Il est précisé que la cotisation s'entend hors reprise des sinistres en cours qui fait l'objet à partir de la date d'application de l'avenant n° 20 d'un financement spécifique sur une durée de 5 années par le biais d'une cotisation provisoire additionnelle égale à 0,05 % du salaire de référence TA-TB. Ce financement pourra faire l'objet d'un examen annuel et d'une révision en fonction des éventuelles évolutions de la charge des encours pour le régime. »

Article 3

Application

Par dérogation aux dispositions de l'alinéa 3 de l'article L. 132-10 du code du travail, les dispositions du présent avenant entrent en application à partir du 1^{er} janvier 2012 ou du premier jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension le concernant au *Journal officiel* si celle-ci intervient postérieurement au 20 décembre 2011.

Article 4

Dépôt de l'accord. – Extension

Le présent avenant sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail, dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 7 octobre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SAMERA.

Syndicats de salariés :

FNPD CGT ;

FGTE CFDT ;

FEETS FO ;

SNATT CFE-CGC ;

STAAAP CFTC ;

USPDA CGT.

Brochure n° 3170

Convention collective nationale
IDCC : 538. – MANUTENTION FERROVIAIRE
ET TRAVAUX CONNEXES

AVENANT N° 95 DU 7 OCTOBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES GARANTIS ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1151398M
IDCC : 538

Entre :

Le SAMERA,

D'une part, et

La FNPd CGT ;

La FGTE CFDT ;

La FEETS FO ;

La FGT CFTC ;

L'USPDA CGT ;

Le SNATT CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Salaires garantis

Les taux horaires des grilles de salaires sont revalorisés de 2 % à la date d'application du présent avenant (cf. art. 9 « Application »).

Dans le cas où, la valeur du Smic au cours de l'année 2012 serait supérieure à la valeur du coefficient 156 (annexes I et II) ou du coefficient 123 (annexe III), les parties conviennent de se réunir à la demande de la partie la plus diligente.

Article 1.1

Salaires garantis « Ouvriers » (annexe I, art. 12)

Les grilles de salaires « Ouvriers » telles qu'elles résultent de la revalorisation définie à l'article 1^{er} ci-dessus figurent en annexe I du présent avenant pour la revalorisation à la date d'application de l'avenant.

Article 1.2

*Salaires garantis « Ouvriers des entreprises travaillant pour le compte de la RATP »
(annexe II, art. 12)*

Les grilles de salaires « Ouvriers – RATP » telles qu’elles résultent de la revalorisation définie à l’article 1^{er} ci-dessus figurent en annexe II du présent avenant pour la revalorisation à la date d’application de l’avenant.

Article 1.3

*Salaires garantis « Employés de chantier »
(annexe III, art. 12)*

Les grilles de salaires « Employés » telles qu’elles résultent de la revalorisation définie à l’article 1^{er} ci-dessus figurent en annexe III du présent avenant pour la revalorisation à la date d’application de l’avenant.

Article 1.4

Salaires garantis « Cadres et agents de maîtrise » (annexe IV, art. 15)

Les grilles de salaires « Cadres et AM » telles qu’elles résultent de la revalorisation définie à l’article 1^{er} ci-dessus figurent en annexe IV du présent avenant pour la revalorisation à la date d’application de l’avenant.

Article 2

*Indemnité pour travail de nuit
(annexes I et II, art. 17 ; annexe III art. 16 ; annexe IV art. 18)*

La valeur horaire de l’indemnité pour travail de nuit sera fixée à 1,13 € à la date d’application du présent avenant (cf. art. 9 « Application »).

Article 3

*Indemnité de panier
(annexe I, art. 20 ; annexe II, art.19 ; annexe III art. 17 ; annexe IV, art. 19)*

Le taux de l’indemnité de panier par journée de travail est fixé à 1,50 € à la date d’application du présent avenant (cf. art. 9 « Application »).

Article 4

*Prime de salissure et de décrassage « Ouvriers »
(annexe I, art. 18)*

Le taux horaire de la prime de salissure et de décrassage est fixé, à compter de la date d’application du présent avenant (cf. art. 9 « Application ») puis au 1^{er} juillet 2011 à :

Prime de salissure et de décrassage

(En euros par heure.)

CATÉGORIE	
1	0,30
2	0,26
3	0,25

Le taux horaire de la prime supplémentaire de salissure allouée aux nettoyeurs de dessous de locomotives, tracteurs et autorails est fixé à compter de la date d’application du présent avenant (cf. art. 9 « Application »), à 0,16 €.

Article 5

Prime de salissure et de décrassage « Ouvriers – RATP » (annexe II, art. 18)

Le taux horaire de la prime de salissure et de décrassage est fixé, à compter de la date d'application du présent avenant (cf. art. 9 « Application »), à :

Prime de salissure et de décrassage

(En euros par heure.)

CATÉGORIE	
1	0,37
2	0,28
3	0,19

Article 6

Prime d'enrayage « Ouvriers » (annexe I, art. 18 bis)

Le taux horaire de la prime d'enrayage est fixé, à compter de la date d'application du présent avenant (cf. art. 9 « Application »), à 0,86 €.

Article 7

Prime de manutention de pièces lourdes « Ouvriers – RATP » (annexe II, art. 17 quater)

Le taux horaire de la prime de manutention de pièces lourdes est fixé, à compter de la date d'application du présent avenant (cf. art. 9 « Application »), à 0,22 €.

Article 8

Primes de vêtements de travail « Ouvriers – RATP » (annexe II, art. 20)

Les taux mensuels et journaliers de la « prime partielle de vêtements de travail » sont fixés à compter de la date d'application du présent avenant (cf. art. 9 « Application ») à :

Prime partielle de vêtements de travail

(En euros par heure.)

TAUX	
Journalier	0,52
Mensuel	12,88

Les taux mensuels et journaliers de la « prime de vêtements de travail » sont fixés à compter de la date d'application du présent avenant (cf. art. 9 « Application ») à :

Prime de vêtements de travail (par heure)

(En euros.)

TAUX	
Journalier	0,69
Mensuel	17,02

Article 9

Application

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant entrent en application à partir du premier jour du mois qui suivra la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant, si cette publication intervient avant le 20 du mois précédent.

Article 10

Publicité et signatures

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la santé, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 7 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Salaires garantis « Ouvriers » (annexe I, art. 12)

Conformément aux articles 1^{er} et 1.1 de l'avenant n° 95 du 7 octobre 2011, la grille des salaires « Ouvriers » est, à la date d'application de l'avenant, la suivante :

Nettoyage

(En euros.)

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	2011
Ouvrier	< 3 ans	156	9,27
	≥ 3 et < 6 ans	157	9,29
	≥ 6 et < 9 ans	158	9,30
	≥ 9 et < 12 ans	159	9,33
	≥ 12 et < 15 ans	160	9,34
	≥ 15 ans	161	9,36
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	9,36
	≥ 1 et < 2 ans	162	9,38
	≥ 2 et < 3 ans	163	9,40
	≥ 3 et < 5 ans	164	9,42
	≥ 5 et < 7 ans	165	9,45
	≥ 7 et < 9 ans	166	9,47
	≥ 9 et < 11 ans	167	9,49
	≥ 11 et < 12 ans	168	9,51
	≥ 12 et < 13 ans	169	9,53
	≥ 13 et < 18 ans	170	9,56
	≥ 18 ans	171	9,58
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	9,58
	≥ 1 et < 2 ans	172	9,59
	≥ 2 et < 3 ans	173	9,61
	≥ 3 et < 5 ans	174	9,63
	≥ 5 et < 7 ans	175	9,65
	≥ 7 et < 9 ans	176	9,69
	≥ 9 et < 11 ans	177	9,71
	≥ 11 et < 12 ans	178	9,73
	≥ 12 et < 13 ans	179	9,76
	≥ 13 et < 18 ans	180	9,78
	≥ 18 ans	181	9,81

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	2011
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	9,81
	≥ 1 et < 2 ans	182	9,82
	≥ 2 et < 3 ans	183	9,84
	≥ 3 et < 5 ans	184	9,87
	≥ 5 et < 7 ans	185	9,89
	≥ 7 et < 9 ans	186	9,93
	≥ 9 et < 11 ans	187	9,95
	≥ 11 et < 12 ans	188	9,98
	≥ 12 et < 13 ans	189	10,00
	≥ 13 et < 18 ans	190	10,03
	≥ 18 ans	191	10,06

Manutention

(En euros.)

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	2011
Ouvrier	< 1 an	156	9,27
	≥ 1 et < 2 ans	157	9,29
	≥ 2 et < 3 ans	158	9,30
	≥ 3 et < 5 ans	159	9,33
	≥ 5 et < 7 ans	160	9,34
	≥ 7 et < 9 ans	161	9,36
	≥ 9 et < 11 ans	162	9,38
	≥ 11 et < 12 ans	163	9,40
	≥ 12 et < 13 ans	164	9,42
	≥ 13 et < 18 ans	165	9,45
	≥ 18 ans	166	9,47
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	9,47
	≥ 1 et < 2 ans	167	9,49
	≥ 2 et < 3 ans	168	9,51
	≥ 3 et < 5 ans	169	9,53
	≥ 5 et < 7 ans	170	9,56
	≥ 7 et < 9 ans	171	9,58
	≥ 9 et < 11 ans	172	9,59
	≥ 11 et < 12 ans	173	9,61
	≥ 12 et < 13 ans	174	9,63
	≥ 13 et < 18 ans	175	9,65
	≥ 18 ans	176	9,69

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	2011
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	9,69
	≥ 1 et < 2 ans	177	9,71
	≥ 2 et < 3 ans	178	9,73
	≥ 3 et < 5 ans	179	9,76
	≥ 5 et < 7 ans	180	9,78
	≥ 7 et < 9 ans	181	9,81
	≥ 9 et < 11 ans	182	9,82
	≥ 11 et < 12 ans	183	9,84
	≥ 12 et < 13 ans	184	9,87
	≥ 13 et < 18 ans	185	9,89
	≥ 18 ans	186	9,93
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	9,93
	≥ 1 et < 2 ans	187	9,95
	≥ 2 et < 3 ans	188	9,98
	≥ 3 et < 5 ans	189	10,00
	≥ 5 et < 7 ans	190	10,03
	≥ 7 et < 9 ans	191	10,06
	≥ 9 et < 11 ans	192	10,09
	≥ 11 et < 12 ans	193	10,11
	≥ 12 et < 13 ans	194	10,13
	≥ 13 et < 18 ans	195	10,17
	≥ 18 ans	196	10,19

ANNEXE II

Salaires garantis « Ouvriers des entreprises travaillant pour le compte de la RATP » (annexe II, art. 12)

Conformément aux articles 1^{er} et 1.2 de l'avenant n° 95 du 7 octobre 2011, la grille de salaires « Ouvriers des entreprises travaillant pour le compte de la RATP » est, à la date d'application de l'avenant, la suivante :

Nettoyage

(En euros.)

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	2011
Ouvrier	< 3 ans	156	9,27
	≥ 3 et < 6 ans	157	9,29
	≥ 6 et < 9 ans	158	9,30
	≥ 9 et < 12 ans	159	9,33
	≥ 12 et < 15 ans	160	9,34
	≥ 15 ans	161	9,36
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	9,36
	≥ 1 et < 2 ans	162	9,38
	≥ 2 et < 3 ans	163	9,40
	≥ 3 et < 5 ans	164	9,42
	≥ 5 et < 7 ans	165	9,45
	≥ 7 et < 9 ans	166	9,47
	≥ 9 et < 11 ans	167	9,49
	≥ 11 et < 12 ans	168	9,51
	≥ 12 et < 13 ans	169	9,53
	≥ 13 et < 18 ans	170	9,56
	≥ 18 ans	171	9,58
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	9,58
	≥ 1 et < 2 ans	172	9,59
	≥ 2 et < 3 ans	173	9,61
	≥ 3 et < 5 ans	174	9,63
	≥ 5 et < 7 ans	175	9,65
	≥ 7 et < 9 ans	176	9,69
	≥ 9 et < 11 ans	177	9,71
	≥ 11 et < 12 ans	178	9,73
	≥ 12 et < 13 ans	179	9,76
	≥ 13 et < 18 ans	180	9,78
	≥ 18 ans	181	9,81

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	2011
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	9,81
	≥ 1 et < 2 ans	182	9,82
	≥ 2 et < 3 ans	183	9,84
	≥ 3 et < 5 ans	184	9,87
	≥ 5 et < 7 ans	185	9,89
	≥ 7 et < 9 ans	186	9,93
	≥ 9 et < 11 ans	187	9,95
	≥ 11 et < 12 ans	188	9,98
	≥ 12 et < 13 ans	189	10,00
	≥ 13 et < 18 ans	190	10,03
	≥ 18 ans	191	10,06

Manutention

(En euros.)

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	2011
Ouvrier	< 1 an	156	9,27
	≥ 1 et < 2 ans	157	9,29
	≥ 2 et < 3 ans	158	9,30
	≥ 3 et < 5 ans	159	9,33
	≥ 5 et < 7 ans	160	9,34
	≥ 7 et < 9 ans	161	9,36
	≥ 9 et < 11 ans	162	9,38
	≥ 11 et < 12 ans	163	9,40
	≥ 12 et < 13 ans	164	9,42
	≥ 13 et < 18 ans	165	9,45
	≥ 18 ans	166	9,47
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	9,47
	≥ 1 et < 2 ans	167	9,49
	≥ 2 et < 3 ans	168	9,51
	≥ 3 et < 5 ans	169	9,53
	≥ 5 et < 7 ans	170	9,56
	≥ 7 et < 9 ans	171	9,58
	≥ 9 et < 11 ans	172	9,59
	≥ 11 et < 12 ans	173	9,61
	≥ 12 et < 13 ans	174	9,63
	≥ 13 et < 18 ans	175	9,65
	≥ 18 ans	176	9,69

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	2011
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	9,69
	≥ 1 et < 2 ans	177	9,71
	≥ 2 et < 3 ans	178	9,73
	≥ 3 et < 5 ans	179	9,76
	≥ 5 et < 7 ans	180	9,78
	≥ 7 et < 9 ans	181	9,81
	≥ 9 et < 11 ans	182	9,82
	≥ 11 et < 12 ans	183	9,84
	≥ 12 et < 13 ans	184	9,87
	≥ 13 et < 18 ans	185	9,89
	≥ 18 ans	186	9,93
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	9,93
	≥ 1 et < 2 ans	187	9,95
	≥ 2 et < 3 ans	188	9,98
	≥ 3 et < 5 ans	189	10,00
	≥ 5 et < 7 ans	190	10,03
	≥ 7 et < 9 ans	191	10,06
	≥ 9 et < 11 ans	192	10,09
	≥ 11 et < 12 ans	193	10,11
	≥ 12 et < 13 ans	194	10,13
	≥ 13 et < 18 ans	195	10,17
	≥ 18 ans	196	10,19

ANNEXE III

Salaires garantis « Employés de chantiers » (annexe III, art. 12)

Conformément aux articles 1^{er} et 1.3 de l'avenant n° 95 du 7 octobre 2011, la grille des salaires « Employés de chantiers » est, à la date d'application de l'avenant, la suivante :

Employés

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL BRUT
I	123	1 405,84
II	134	1 430,72
III	144	1 453,32
IV	154	1 475,93
V	165	1 500,81
VI	181	1 536,98
VII	197	1 572,02

ANNEXE IV

Salaires garantis « Cadres et agents de maîtrise » (annexe IV, art. 15)

Conformément aux articles 1^{er} et 1.4 de l'avenant n° 95 du 7 octobre 2011, la grille des salaires « Cadres et agents de maîtrise » est, à la date d'application de l'avenant, la suivante :

Cadres et agents de maîtrise

(En euros.)

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté (en %)	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL BRUT
Contremaître			
De 0 à 6 mois		191	1 647,11
De 6 mois à 1 an		201,5	1 720,14
De 1 à 3 ans	3	201,5	1 771,74
De 3 à 6 ans	6	201,5	1 823,35
De 6 à 9 ans	9	201,5	1 874,95
De 9 à 12 ans	12	201,5	1 926,56
De 12 à 15 ans	15	201,5	1 978,17
Plus de 15 ans	18	201,5	2 029,77
Chef de bordée			
De 6 mois à 1 an	0	221	1 855,76
De 1 à 3 ans	3	221	1 911,43
De 3 à 6 ans	6	221	1 967,10
De 6 à 9 ans	9	221	2 022,77
De 9 à 12 ans	12	221	2 078,44
De 12 à 15 ans	15	221	2 134,12
Plus de 15 ans	18	221	2 189,79
Chef de chantier			
De 6 mois à 1 an		247	2 036,57
De 1 à 3 ans	3	247	2 097,66
De 3 à 6 ans	6	247	2 158,77
De 6 à 9 ans	9	247	2 219,86
De 9 à 12 ans	12	247	2 280,96
De 12 à 15 ans	15	247	2 342,06
Plus de 15 ans	18	247	2 403,15

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté (en %)	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL BRUT
Chef de service			
De 6 mois à 1 an		282,5	2 283,46
De 1 à 3 ans	3	282,5	2 351,96
De 3 à 6 ans	6	282,5	2 420,47
De 6 à 9 ans	9	282,5	2 488,97
De 9 à 12 ans	12	282,5	2 557,47
De 12 à 15 ans	15	282,5	2 625,97
Plus de 15 ans	18	282,5	2 694,48

Brochure n° 3234

Convention collective régionale

**IDCC : 1391 – MANUTENTION ET NETTOYAGE
SUR LES AÉROPORTS
(Région parisienne)**

**AVENANT N° 49 DU 10 OCTOBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES GARANTIS ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1151399M
IDCC : 1391

Lors de la commission paritaire du 10 octobre 2011 concluant les négociations sur les salaires garantis et autres éléments de rémunération les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes.

Article 1^{er}

Salaires garantis

Les salaires minima garantis fixés par les conventions annexes sont revalorisés pour l'ensemble des catégories de personnel de 2 %, et ce à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel* selon les dispositions ci-après définies à l'article 4 « Application ».

Les grilles des salaires minima garantis correspondant à cette revalorisation figurent en annexes au présent avenant n° 49 relatif aux salaires garantis et autres éléments de rémunération pour l'année 2012 :

- annexe I « Manutention », salaires garantis, barème défini par l'avenant n° 49 du 10 octobre 2011 ;
- annexe II « Nettoyage », salaires garantis, barème défini par l'avenant n° 49 du 10 octobre 2011 ;
- annexe III : « AM et cadres », salaires garantis, barème défini par l'avenant n° 49 du 10 octobre 2011.

Article 2

Autres éléments de rémunération

Article 2.1

Indemnité de panier

(annexe I, art. 27 ; annexe II, art. 23 ; annexe III, art. 24)

A la date d'application de l'avenant n° 49 (voir art. 4), la valeur de l'indemnité de panier est revalorisée et fixée à 5,30 €.

Article 2.2

Indemnité de transport

(annexe I, art. 28 ; annexe II, art. 24 ; annexe III, art. 25)

A la date d'application de l'avenant n° 49 (voir art. 4), la valeur de l'indemnité de transport complémentaire est revalorisée et fixée à 0,13 € pour la valeur de l'indemnité kilométrique et à 40 € pour le montant minimum mensuel pour un mois complet.

Article 2.3

Prime de non-accident

(annexe I, Manutention, art. 21 ; annexe III, art. 19)

A la date d'application de l'avenant n° 49 (voir art. 4), le montant de la prime horaire dite « prime de non-accident » est revalorisé et fixé selon les catégories de personnel à :

Annexe I :

- catégories B : 0,148 € ;
- catégories C, C', D et F : 0,211 € ;
- catégorie E : 0,172 €.

Annexe III :

Chefs de manutention d'escalier (catégorie I. – Agent de maîtrise 1^{er} degré) : 0,172 €.

Article 2.4

Prime chauffeurs poids lourds de transbordement de fret

(annexe I, Manutention, art. 21 bis ; annexe III, art. 6)

A la date d'application de l'avenant n° 49 (voir art. 4), le montant de la prime mensuelle dite « chauffeurs poids lourds de transbordement de fret » est revalorisé et fixé, selon les personnels, à :

- chauffeurs : 50,98 € ;
- chefs d'équipes assurant la coordination : 87,69 €.

Article 2.5

Indemnité pour le travail de nuit

(annexe I, Manutention, art. 19 ; annexe II, Nettoyage, art. 17 ;
annexe III, Agents de maîtrise et cadres, art. 18)

A la date d'application de l'avenant n° 49 (voir art. 4), le montant de l'indemnité pour le travail de nuit, est revalorisé et fixé pour l'ensemble des annexes à 3,99 €.

Article 2.6

Prime de vacances

(annexe I, Manutention, art. 23 ; annexe II, Nettoyage, art. 19 ;
annexe III, Agents de maîtrise et cadres, art. 21)

A la date d'application de l'avenant n° 49 (voir art. 4), le montant de la prime de vacances est revalorisé et fixé pour l'ensemble des annexes à 837,083 €.

Article 3

Engagements du titre III de l'avenant n° 36 et de l'article 5 de l'avenant n° 40

Les partenaires sociaux sont convenus de reprendre en les prorogeant pour 1 an (jusqu'au 10 octobre 2012) :

- les engagements pris au titre III de l'avenant n° 36 du 24 février 2006 et révisés par l'article 1^{er} de l'avenant n° 37 du 20 avril 2007 (révisé par l'avenant n° 40) pour ce qui concerne la garantie

du maintien de l'éventail de la grille de salaire du collège « Ouvrier » entre le coefficient 145 et le coefficient 190 (manutention) ou 170 (nettoyage) ;

- les engagements pris au titre de l'article 5 de l'avenant n° 40 du 17 octobre 2008 selon lesquels tant que le Smic aura la définition légale et le mode de calcul connus au jour de la signature de cet avenant n° 40 (le 17 octobre 2008), le résultat de la formule de calcul de l'écart entre le taux horaire du salaire de base garanti du coefficient 145 et le Smic sera garanti.

Cette disposition fera l'objet d'un réexamen à l'issue de cette période et pourra être reconduite par accord entre les parties signataires.

Article 4

Application

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant entrent en application à partir du premier jour du mois qui suivra la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 5

Publicité et signatures

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 10 octobre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SAMERA.

Syndicats de salariés :

FNPD CGT ;

SNCAM CGT ;

FEETS FO ;

SNATT CFE-CGC ;

SMTC CGT ;

FGTE CFDT.

ANNEXE I
MANUTENTION

Salaires garantis

(Barème défini par l'avenant n° 49 du 10 octobre 2011)

(En euros.)

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
A. – De 0 à 6 mois	–	–	9,66
B. – Agent d'exploitation			
De 0 à 3 ans	–	–	9,79
De 3 à 4 ans	1,0 %	–	9,88
De 4 à 5 ans	3,5 %	–	10,13
De 5 à 6 ans	4,5 %	–	10,23
De 6 à 7 ans	6,0 %	–	10,37
De 7 à 8 ans	6,5 %	–	10,42
De 8 à 9 ans	7,0 %	–	10,47
De 9 à 12 ans	8,0 %	–	10,57
De 12 à 15 ans	11,0 %	–	10,86
De 15 à 18 ans	12,5 %	–	11,01
De 18 à 21 ans	14,0 %	–	11,16
Plus de 21 ans	15,5 %	–	11,30
C. – Conducteur			
De 0 à 3 ans	–	–	9,89
De 3 à 4 ans	1,0 %	–	9,99
De 4 à 5 ans	3,5 %	–	10,23
De 5 à 6 ans	4,5 %	–	10,33
De 6 à 7 ans	6,0 %	–	10,48
De 7 à 8 ans	6,5 %	–	10,53
De 8 à 9 ans	7,0 %	–	10,58
De 9 à 12 ans	8,0 %	–	10,68
De 12 à 15 ans	11,0 %	–	10,98
De 15 à 18 ans	12,5 %	–	11,12
De 18 à 21 ans	14,0 %	–	11,27
Plus de 21 ans	15,5 %	–	11,42
C'. – Assistant avion			
De 0 à 3 ans	–	–	10,10
De 3 à 4 ans	1,0 %	–	10,20

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
De 4 à 5 ans	3,5 %	–	10,45
De 5 à 6 ans	4,5 %	–	10,56
De 6 à 7 ans	6,0 %	–	10,71
De 7 à 8 ans	6,5 %	–	10,76
De 8 à 9 ans	7,0 %	–	10,81
De 9 à 12 ans	8,0 %	–	10,91
De 12 à 15 ans	11,0 %	–	11,21
De 15 à 18 ans	12,5 %	–	11,36
De 18 à 21 ans	14,0 %	–	11,52
Plus de 21 ans	15,5 %	–	11,67
D. – Conducteur qualifié			
De 0 à 3 ans	–	170	10,31
De 3 à 4 ans	1,0 %	170	10,42
De 4 à 5 ans	3,5 %	170	10,68
De 5 à 6 ans	4,5 %	170	10,78
De 6 à 7 ans	6,0 %	170	10,93
De 7 à 8 ans	6,5 %	170	10,98
De 8 à 9 ans	7,0 %	170	11,04
De 9 à 12 ans	8,0 %	170	11,14
De 12 à 15 ans	11,0 %	170	11,45
De 15 à 18 ans	12,5 %	170	11,60
De 18 à 21 ans	14,0 %	170	11,76
Plus de 21 ans	15,5 %	170	11,91
E. – Chef d'équipe, niveau 1			
De 0 à 3 ans	–	180	10,70
De 3 à 4 ans	1,0 %	180	10,80
De 4 à 5 ans	3,5 %	180	11,07
De 5 à 6 ans	4,5 %	180	11,18
De 6 à 7 ans	6,0 %	180	11,34
De 7 à 8 ans	6,5 %	180	11,39
De 8 à 9 ans	7,0 %	180	11,44
De 9 à 12 ans	8,0 %	180	11,55
De 12 à 15 ans	11,0 %	180	11,87
De 15 à 18 ans	12,5 %	180	12,03
De 18 à 21 ans	14,0 %	180	12,19
Plus de 21 ans	15,5 %	180	12,35

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
F. – Chef d'équipe, niveau 2			
De 0 à 3 ans	–	190	11,12
De 3 à 4 ans	1,0 %	190	11,23
De 4 à 5 ans	3,5 %	190	11,51
De 5 à 6 ans	4,5 %	190	11,62
De 6 à 7 ans	6,0 %	190	11,79
De 7 à 8 ans	6,5 %	190	11,85
De 8 à 9 ans	7,0 %	190	11,90
De 9 à 12 ans	8,0 %	190	12,01
De 12 à 15 ans	11,0 %	190	12,35
De 15 à 18 ans	12,5 %	190	12,51
De 18 à 21 ans	14,0 %	190	12,68
Plus de 21 ans	15,5 %	190	12,85

ANNEXE II

NETTOYAGE

Salaires garantis

(Barème défini par l'avenant n° 49 du 10 octobre 2011)

(En euros.)

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
A. – De 0 à 6 mois	–	145	9,66
C. – Agent de nettoyage, 2 ^e degré			
De 0 à 3 ans	–	151	9,79
De 3 à 4 ans	1,0 %	151	9,88
De 4 à 5 ans	3,5 %	151	10,13
De 5 à 6 ans	4,5 %	151	10,23
De 6 à 7 ans	6,0 %	151	10,37
De 7 à 8 ans	6,5 %	151	10,42
De 8 à 9 ans	7,0 %	151	10,47
De 9 à 12 ans	8,0 %	151	10,57
De 12 à 15 ans	11,0 %	151	10,86
De 15 à 18 ans	12,5 %	151	11,01
De 18 à 21 ans	14,0 %	151	11,16
Plus de 21 ans	15,5 %	151	11,30
D. – Chef d'équipe			
De 0 à 3 ans	–	160	9,94
De 3 à 4 ans	1,0 %	160	10,04
De 4 à 5 ans	3,5 %	160	10,29
De 5 à 6 ans	4,5 %	160	10,39
De 6 à 7 ans	6,0 %	160	10,54
De 7 à 8 ans	6,5 %	160	10,59
De 8 à 9 ans	7,0 %	160	10,64
De 9 à 12 ans	8,0 %	160	10,74
De 12 à 15 ans	11,0 %	160	11,04
De 15 à 18 ans	12,5 %	160	11,19
De 18 à 21 ans	14,0 %	160	11,34
Plus de 21 ans	15,5 %	160	11,49

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
E. – Chef d'équipe principal			
De 0 à 3 ans	–	170	10,38
De 3 à 4 ans	1,0 %	170	10,49
De 4 à 5 ans	3,5 %	170	10,75
De 5 à 6 ans	4,5 %	170	10,85
De 6 à 7 ans	6,0 %	170	11,00
De 7 à 8 ans	6,5 %	170	11,06
De 8 à 9 ans	7,0 %	170	11,11
De 9 à 12 ans	8,0 %	170	11,21
De 12 à 15 ans	11,0 %	170	11,52
De 15 à 18 ans	12,5 %	170	11,68
De 18 à 21 ans	14,0 %	170	11,84
Plus de 21 ans	15,5 %	170	11,99

ANNEXE III

AGENTS DE MAÎTRISE ET CADRES

Salaires garantis

(Barème défini par l'avenant n° 49 du 10 octobre 2011)

(En euros.)

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
I. – Agent de maîtrise, 1 ^{er} degré			
De 0 à 3 ans	–	–	2 262
De 3 à 6 ans	3,0 %	225	2 329
De 6 à 9 ans	6,0 %	225	2 397
De 9 à 12 ans	9,0 %	225	2 465
De 12 à 15 ans	12,0 %	225	2 533
De 15 à 18 ans	13,5 %	225	2 567
De 18 à 21 ans	15,0 %	225	2 601
Plus de 21 ans	16,5 %	225	2 635
II. – Agent de maîtrise, 2 ^e degré			
De 0 à 3 ans	–	236	2 368
De 3 à 6 ans	3,0 %	236	2 439
De 6 à 9 ans	6,0 %	236	2 510
De 9 à 12 ans	9,0 %	236	2 581
De 12 à 15 ans	12,0 %	236	2 652
De 15 à 18 ans	13,5 %	236	2 688
De 18 à 21 ans	15,0 %	236	2 723
Plus de 21 ans	16,5 %	236	2 759
Chef de chantier, niveau 1			
De 0 à 3 ans	–	280	2 796
De 3 à 6 ans	3,0 %	280	2 880
De 6 à 9 ans	6,0 %	280	2 964
De 9 à 12 ans	9,0 %	280	3 047
De 12 à 15 ans	12,0 %	280	3 131
De 15 à 18 ans	13,5 %	280	3 173
De 18 à 21 ans	15,0 %	280	3 215
Plus de 21 ans	16,5 %	280	3 257

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
Chef de chantier, niveau 2			
De 0 à 3 ans	–	303	3 019
De 3 à 6 ans	3,0 %	303	3 110
De 6 à 9 ans	6,0 %	303	3 200
De 9 à 12 ans	9,0 %	303	3 291
De 12 à 15 ans	12,0 %	303	3 381
De 15 à 18 ans	13,5 %	303	3 427
De 18 à 21 ans	15,0 %	303	3 472
Plus de 21 ans	16,5 %	303	3 517

Convention collective départementale
IDCC : 1966. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Loiret)
(31 janvier 1997)

(Bulletin officiel n° 1997-7 bis)
(Etendue par arrêté du 14 juin 2004,
Journal officiel du 23 juin 2004)

ACCORD DU 16 SEPTEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX (RMH ET RAG)
POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1151395M
IDCC : 1966

Entre :

L'UIMM du Loiret,

D'une part, et

La CFTC du Loiret ;

La CGT-FO du Loiret ;

La CFE-CGC du Loiret ;

La CFDT du Loiret,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

TITRE I^{ER}

RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES (RMH)

La valeur du point applicable dans les entreprises de la métallurgie du Loiret est fixée à 4,76 € à compter du 1^{er} octobre 2011, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenues en multipliant la valeur du point par le coefficient attribué au poste du salarié. Elles servent de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Il est rappelé que les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 % et celles des agents de maîtrise exerçant un commandement en atelier de 7 %.

Les rémunérations minimales hiérarchiques étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter le cas échéant les majorations légales pour heures supplémentaires.

Date d'application : 1^{er} octobre 2011.

TITRE II

RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES (RAG)

En considération de l'esprit de l'accord national du 28 juillet 1998 et de son avenant du 29 janvier 2000 et en application de l'article 10 de la convention collective du 31 janvier 1997, des rémunérations annuelles garanties ont été fixées, à partir de l'année 2011, suivant le barème figurant en annexe au présent accord.

Fait à La Chapelle-Saint-Mesmin, le 16 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des rémunérations annuelles garanties applicable à partir de l'année 2011

*(Base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire
de travail effectif de 35 heures)*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS et techniciens	OUVRIERS	AGENTS de maîtrise d'atelier
I	1	140	16 545	16 545	
	2	145	16 590	16 590	
	3	155	16 610	16 610	
II	1	170	16 680	16 725	
	2	180	16 720		
	3	190	16 880	17 100	
III	1	215	17 200	17 470	17 915
	2	225	17 675		
	3	240	18 240	18 600	19 015
IV	1	255	19 360	19 770	20 180
	2	270	20 450	20 910	
	3	285	21 555	22 040	22 650
V	1	305	23 170		24 540
	2	335	25 430		26 965
	3	365	27 665		30 430
	3	395	30 100		32 020

Brochure n° 3301

Convention collective nationale
IDCC : 2098. – PRESTATAIRES DE SERVICES
DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE

ACCORD DU 22 SEPTEMBRE 2011
RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION DES ACCORDS D'ENTREPRISE

NOR : ASET1151405M
IDCC : 2098

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de déterminer l'organisation et les règles de fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords conclus par les entreprises de la branche des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire, dépourvues de délégué syndical.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Missions de la commission

Dans le cadre des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail, la commission a pour mission de valider les accords collectifs conclus avec les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical.

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

La commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. En particulier, la commission contrôle que les dispositions de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire ont bien été respectées.

En revanche, la commission n'exerce pas de contrôle d'opportunité de l'accord.

Article 2

Saisine de la commission

La saisine de la commission est caractérisée par la transmission de l'accord collectif par l'entreprise daté et signé. L'accord doit être adressé en lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de la commission.

Outre l'accord collectif d'entreprise, la saisine de la commission devra comporter les documents suivants :

- la copie des procès-verbaux des dernières élections professionnelles (documents Cerfa) ;
- la copie des courriers et de leurs avis de réception prouvant que l'information a été faite aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche selon laquelle l'entreprise a décidé d'engager des négociations conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, étant précisé que les adresses des fédérations des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, auxquelles doivent impérativement être envoyés les courriers en lettre recommandée avec avis de réception, sont les suivantes :
 - la CFDT-F3C : 47, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ;
 - la CFE-CGC FNECS : 9, rue de Rocroy, 75010 Paris ;
 - la fédération CGT des sociétés d'études : 263, rue de Paris, case 421, 93514 Montreuil ;
 - la FEC-FO : 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;
 - la CFTC-CSFV : 34, quai de Loire, 75019 Paris,
- le cas échéant, le ou les précédents accords conclus dans l'entreprise sur le même thème ;
- une attestation précisant le nombre de salariés, en équivalent temps plein, travaillant dans l'entreprise à la date de signature de l'accord d'entreprise soumis à la commission ;
- tous documents utiles permettant de déterminer l'activité effective de l'entreprise et notamment :
 - les statuts de l'entreprise ;
 - le code NAF de l'entreprise ;
 - le nom de l'OPCA collecteur de l'entreprise et la date depuis laquelle celle-ci y cotise ;
 - le nom de l'organisme de prévoyance de l'entreprise et la date depuis laquelle elle y adhère.

Le secrétariat adressera cet accord et les documents joints à l'ensemble des membres de la commission.

La date de début de la période d'examen d'un accord d'entreprise est à la date de réception de l'ensemble complet des documents indiqués dans la liste ci-dessus qui emporte la saisine officielle de la commission. C'est la date de départ du délai de 4 mois pour l'examen de l'accord par la commission.

Article 3

Organisation de la commission

3.1. Composition

La commission comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au plan national et un nombre égal de représentants titulaires et de représentants suppléants des organisations professionnelles d'employeurs.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs doivent faire connaître par écrit au secrétariat de la commission le nom de leurs représentants.

Tout membre empêché de participer à une réunion de la commission peut se faire représenter par un membre appartenant au même collège auquel il donne pouvoir à cet effet.

3.2. Présidence

Les réunions de la commission sont présidées alternativement chaque année par un représentant de l'un ou l'autre collège, désigné par son collège.

Le président assure la préparation et la tenue des réunions. Un vice-président issu de l'autre collège l'assiste dans ses fonctions.

3.3. Secrétariat

La commission est domiciliée au cabinet d'avocats P&A, 65, rue du Faubourg-Saint-Honoré, 75008 Paris, qui en assure le secrétariat.

Les missions du secrétariat consistent à :

- assurer la transmission et la réception de tous documents entrant dans son champ d'intervention et de compétence ;
- établir les procès-verbaux de validation ou de non validation des accords transmis ;
- d'une manière générale, assurer le bon fonctionnement administratif de la commission dans le cadre du présent accord et des décisions et orientations fixées par la commission elle-même.

Article 4

Fonctionnement de la commission

4.1. Réunions de la commission

La commission se réunit dans les 2 mois suivants la transmission d'un accord collectif pour validation à l'ensemble des parties.

4.2. Décisions de la commission

Les décisions de la commission sont adoptées à la majorité des voix des membres présents ou représentés.

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

La commission doit se prononcer sur la validité de l'accord dans les 4 mois suivant sa saisine. A défaut et conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail, l'accord est réputé avoir été validé.

Si la commission décide de ne pas valider l'accord, il est réputé non écrit.

Toute saisine incomplète au regard des dispositions de l'article 2 du présent accord ne pourra pas faire l'objet d'une décision de la commission.

L'entreprise concernée disposera d'un délai de 15 jours à compter du retour de son dossier pour renvoyer une saisine complète à la commission par le biais de son secrétariat afin que celle-ci puisse valablement être saisie et prendre sa décision.

Article 5

Dépôt des accords validés par la commission auprès de l'administration

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

Article 6

Indemnisation des membres de la commission

Les conditions de remboursements de frais et de maintien de rémunération des représentants syndicaux participant aux réunions de la commission paritaire de validation sont déterminées au titre I^{er}, article 2, de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Article 7

Entrée en vigueur

Le fonctionnement de la commission paritaire de validation est effectif à compter de la date de signature du présent accord.

Article 8

Champ d'application, publication, extension et durée

Le champ d'application du présent accord est celui défini au titre I^{er}, article 1^{er}, de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Il est conclu pour une durée indéterminée et fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 22 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

ANCR ;
FIGEC ;
SIST ;
SNPR ;
SNPA ;
SORAP ;
SP2C ;
SYNAPHE.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
F3C CFDT.

Brochure n° 3073

Convention collective nationale

IDCC : 86. – **ENTREPRISES DE LA PUBLICITÉ ET ASSIMILÉES**

RECTIFICATIF AU *BULLETIN OFFICIEL* N° 2010-37 DU 9 OCTOBRE 2010
RELATIF AUX CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1051170Z
IDCC : 86

Page 179 :

Les annexes à l'accord du 6 juillet 2010 n'ont pas été publiées et sont les suivantes.

ANNEXE I

Cahier des charges du CQP « Commercial(e) en publicité locale »

I. – Contexte de la démarche et objectif général

Le CQP « Commercial(e) en publicité locale » est défini par la branche. Il résulte d'investigations et constats concernant les évolutions de la fonction commerciale dans les entreprises de publicité et assimilées.

Quelques éléments issus des réflexions menées par les représentants de la branche sont indiqués ci-après, de façon non exhaustive, afin de faciliter la présentation de cet emploi et la qualification professionnelle qui lui est associée :

- caractéristiques de la commercialisation des produits publicitaires ;
- évolution quantitative prévisible des emplois commerciaux ;
- composition et typologie des équipes commerciales ;
- difficultés de recrutement et d'intégration dans les entreprises.

Les salariés recherchés pour développer les activités de vente, de conseils et services dans les entreprises de publicité correspondent au profil débutant ou quasi débutant, avec un niveau de formation initiale se situant entre bac et bac + 3 (l'essentiel des recrutements étant constitué de jeunes titulaires de DUT ou de BTS dans le domaine commercial).

Leurs profils présentent le plus souvent les lacunes suivantes :

- absence de culture média, et notamment des médias locaux ;
- méconnaissance totale des méthodes de vente appliquées au marché de la publicité ;
- connaissances théoriques très insuffisantes des techniques publicitaires : production, fabrication, édition... ;
- manque de pertinence dans la relation professionnelle de face-à-face et dans l'organisation du travail en équipe ;
- difficultés à organiser et à coordonner un ensemble d'activités de nature différente afin de faire face à des situations changeantes ;
- manque de connaissance de la typologie des entreprises utilisant les supports publicitaires ;
- méconnaissance des procédures d'administration des ventes et de recouvrement dans le domaine de la publicité.

Au vu des constats énumérés ci-dessus, l'intégration d'un nouveau salarié ne relève pas d'une simple adaptation au poste de travail, mais nécessite l'acquisition d'une réelle qualification professionnelle faite de savoirs, de savoir-faire et de savoir-être.

En effet, afin de mieux répondre aux besoins des entreprises, en termes de compétences et de leur permettre d'avoir en permanence un personnel qualifié, il a été décidé la création du CQP « Commercial(e) en publicité locale ».

Ce CQP est destiné à des salariés en contrat de professionnalisation ou à des adultes en période de professionnalisation. La pédagogie développée fait appel à une démarche progressive associant, en alternance, pratique professionnelle et apports de connaissances théoriques, en centre de formation, directement transférables en situation professionnelle.

II. – Référentiel emploi

Missions : sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique direct (chef des ventes, responsable d'agence, directeur[trice] commercial[e], directeur[trice] général[e]...), le (la) commercial(e) en publicité locale contribue au développement des ventes, dans le respect de l'application de la politique commerciale de l'entreprise, à l'intérieur d'un secteur géographique ou d'un secteur thématique déterminé.

Il (elle) intervient dans trois grands domaines :

- il (elle) gère et organise son travail sur son secteur commercial ;
- il (elle) réalise un ensemble de missions et d'activités auprès des clients ;
- il (elle) assure une fonction de veille et d'information par rapport à ses clients.

1. Gestion et organisation des activités sur son secteur :

- à partir des objectifs de l'entreprise et des potentiels de vente des clients, il (elle) prépare ses journées en fonction des plans stratégiques établis avec sa hiérarchie ou par lui (elle)-même ;
- il (elle) utilise les procédures, méthodes et outils mis en place par l'entreprise pour le bon fonctionnement de l'équipe commerciale ;
- il (elle) peut être amené(e) à coordonner, de manière occasionnelle, l'activité d'autres personnes.

2. Activités auprès des clients :

- il (elle) prépare chacune de ses visites ;
- il (elle) propose à son client une action de communication adaptée ;
- il (elle) met en place la communication permettant d'optimiser les actions promotionnelles ;– il (elle) développe et entretient des relations de qualité avec ses clients :
 - il (elle) s'informe de la marche des affaires sur les points de vente et peut être amené(e) à faire des propositions d'amélioration ;
 - il (elle) règle ou contribue par son intervention au règlement des litiges ;
 - il (elle) apporte un ensemble d'informations à ses clients sur les nouveaux outils de communication ;
 - il (elle) veille, par une action préventive, à éviter tout litige.

3. Information :

- il (elle) recueille un ensemble d'informations pertinentes, notamment en ce qui concerne ses clients et les transmet à sa hiérarchie, en utilisant les méthodes et outils existants (perception des produits, concurrence, etc.). Ce traitement peut le (la) conduire à faire des propositions d'amélioration de toutes sortes ;
- il (elle) s'informe en permanence sur :
 - les évolutions de la consommation ;
 - les produits et marchés de l'entreprise ;
 - les technologies mises en œuvre dans l'entreprise.

III. – Référentiel de compétences

Trois grands domaines de compétences :

- maîtrise de l'environnement de l'emploi pour une organisation efficiente de l'activité ;
- utilisation des méthodes et outils permettant une optimisation de la vente et de la revente chez les clients ;
- attitudes et comportements requis pour des relations efficaces : avec les clients et pour un fonctionnement optimal de l'équipe commerciale.

1. Maîtrise de l'environnement de l'emploi pour une organisation efficiente de l'activité.

Etre capable de citer et utiliser, en situation professionnelle, les informations suivantes :

THÈME	INDICATIONS DE CONTENU
Entreprise	Produits, technologies, culture, spécificités et savoir-faire pouvant être déclinés en avantages concurrentiels.
Média	Données sur le secteur, la concurrence
Consommation	Evolution socioculturelles et incidences sur le fonctionnement de l'entreprise et de ses clients
Stratégie commerciale de l'entreprise	Politique et moyens mis en œuvre : – marchés/parts de marché ; – techniques marketing et stratégie de vente propres à l'entreprise ; – conditions générales de vente ; – composition et missions de l'équipe commerciale.
Secteur géographique d'intervention	Clients : – nombre de points de vente, CA... ; – médias utilisés, fréquence d'utilisation... ; – interlocuteurs et personnes ressources.

2. Utilisation des méthodes et outils permettant une optimisation de la vente et de la revente chez les clients.

Etre capable d'énoncer, d'expliquer, en situation professionnelle, les méthodes et outils de l'entreprise :

THÈME	INDICATIONS DE CONTENU
Gestion	Ratios, documents de suivi et de liaison : – clients/activités ; – schéma d'organisation des tournées.
Marketing	Outils et données permettant l'analyse du secteur géographique (panels, statistiques...) et la détermination d'objectifs commerciaux
Vente	Schéma de visite, documents et supports, conduite d'entretien
Création	Création publicitaire
Informatique	Applications micro-informatiques et télématiques
Recouvrement	Moyen de paiement à privilégier. La démarche de renseignement financier : savoir appliquer les conditions générales de vente, les actions de recouvrement, le précontentieux et le contentieux
Administration des ventes	Fonctionnement du support après la prise de commande : les emplacements, la fabrication, les intervenants externes

3. Attitudes et comportements requis pour des relations efficaces avec les clients et pour un fonctionnement optimal de l'équipe commerciale.

Eveil, curiosité, écoute :

- être en éveil de façon permanente sur son secteur ;
- se tenir informé, en permanence, des évolutions commerciales ;
- écouter et savoir utiliser ce que dit le client.

Affirmation de soi et stabilité émotionnelle :

- établir des relations professionnelles constructives ;
- être à l'aise devant un groupe d'interlocuteurs.

Organisation, rigueur :

- organiser son activité selon une fréquence régulière et de façon ordonnée, en tenant compte notamment des paramètres économiques.

Enthousiasme, dynamisme et adaptabilité :

- être motivé et faire preuve d'ouverture aux attentes et propositions de ses clients et de son entreprise ;
- être créatif dans sa fonction et se conduire en force de propositions ;
- savoir s'adapter aux situations difficiles, aux types d'interlocuteurs et au travail en équipe.

Appartenance à l'entreprise :

- se reconnaître dans la culture de l'entreprise, défendre ses produits, développer son image de marque en étant son « ambassadeur » vis-à-vis des clients.

IV. – Référentiel de formation

Programme de formation du CQP « Commercial(e) en publicité locale ».

Module 1 : la connaissance du marché

Définition et rôle de la publicité

Le marché. – Généralités :

- qui est le commerçant ;
- rythme du commerce local ;
- sa problématique générale ;
- la problématique de communication.

Les différentes réalités du commerce local :

- les grands secteurs d'activités :
 - l'automobile ;
 - l'immobilier ;
 - la distribution alimentaire ;
 - la distribution spécialisée ;
 - le centre-ville ;
 - les centres commerciaux ;
 - les organisations (indépendants, chaînes, franchises...) ;
- les banques, les assurances, les institutions ;
- les loisirs (cinéma, parc d'attractions et de loisirs...) ;
- le vocabulaire technique (fonds de commerce, pas-de-porte, rotation des stocks...).

Les différents médias locaux :

- l'historique et les tendances :
 - les forces en présence ;
 - leur positionnement et leur politique commerciale ;
- les médias :
 - la presse : PQR (presse quotidienne régionale), PHR (presse hebdomadaire régionale), les gratuits ;
 - la radio ;
 - la télévision ;
 - l'affichage ;
 - les annuaires ;
 - le cinéma ;
 - le prospectus ;

- étude comparative de chacun des médias en termes de mode d'utilisation, de techniques de vente et de forces et faiblesses.

Le hors média :

- le marketing direct ;
- la promotion des ventes ;
- les foires et salons.

Internet.

Outils et méthodes de mesure de la performance des différents médias :

- mesure d'audience en PQR (presse quotidienne régionale) :
 - diffusion contrôle ;
 - EPIQ (Audipresse) ;
 - GAEL (génération d'audience des éditions locales) ;
 - étude d'impact ;
- mesure d'audience en affichage :
 - CESP (centre d'étude des supports de publicité) ;
 - AFFIMETRIE ;
 - enquête BVA (institut d'études de marché et d'opinion) ;
- mesure d'audience en radio, en télévision :
 - la 126 000 radio ;
 - les « locales » ;
 - médiamat-médiamétrie ;
- autres outils de mesure :
 - EPIQ (Audipresse) (presse gratuite) ;
 - études BVA (presse gratuite) ;
 - études TNS SOFRES (presse gratuite) ;
 - panels distributeurs (prospectus).

Module 2 : les techniques de production

Les principales techniques :

- la production sonore ;
- les techniques d'impression :
 - l'offset ;
 - la sérigraphie ;
 - l'impression numérique ;
- les médias électroniques.

Les règles de conception :

- l'annonce presse et les annuaires ;
- le prospectus ;
- le mailing ;
- les affiches ;
- le spot radio ;
- le spot TV ;
- les bannières.

Module 3 : la démarche de vente en publicité locale

L'objectif de ce module de formation est de permettre à chaque participant d'acquérir les connaissances nécessaires dans la vente de produits et la commercialisation de services de publicité, sur un marché local et de proximité.

Après une phase théorique, les participants apprennent concrètement à appliquer chaque étape de l'acte de vente en se référant à des méthodes, et en tenant compte des types de support commercialisés par son entreprise. Cette modalité pédagogique est essentielle pour favoriser un apprentissage réel et efficace.

Les séquences suivantes seront développées :

La prise de contact et la présentation :

- face à un client ;
- face à un prospect.

La découverte du client :

- son commerce et son activité ;
- sa personnalité, ses attentes ;
- ses besoins en termes de communication publicitaire.

La conception d'une offre publicitaire adaptée :

- savoir éveiller le désir d'acheter ;
- savoir argumenter sur le média ;
- savoir négocier une transaction.

L'utilisation des techniques commerciales :

- savoir répondre aux objections ;
- savoir conclure une vente ;
- savoir conforter le client dans son acte d'achat ;
- savoir faire coopérer le client ;
- assurer le service après-vente ;
- maîtriser la prise de rendez-vous par téléphone.

Module 4 : l'organisation commerciale

La méthode :

- la connaissance du secteur ;
- le suivi commercial ;
- la gestion du secteur et son organisation ;
- la gestion du temps et l'anticipation :
 - pige d'anticipation ;
 - préparation de l'activité mensuelle ;
 - organisation de l'agenda ;
 - prise de rendez-vous ;
 - plages de prospection ;
 - pige de réaction ;
- l'administration des ventes et le recouvrement ;
- le contexte réglementaire inhérent au domaine de la publicité.

Module 5 : développement personnel

- gérer son trac et ses émotions ;
- garder une bonne maîtrise de soi ;

- savoir écouter ;
- affirmer sa présence ;
- développer un faire-part positif ;
- être capable de mobiliser les autres ;
- s’exprimer avec enthousiasme pour convaincre et entraîner les autres ;
- savoir présenter un projet d’actions publicitaires devant plusieurs personnes ;
- savoir soigner sa tenue et sa présentation extérieure.

Module 6 : préparation aux épreuves de validation de la formation

- préparation à l’évaluation finale ;
- bilan de la formation théorique et pratique ;
- étude de cas ;
- présentation devant le jury de validation ;
- évaluation, proclamation des résultats ;
- attribution du certificat de qualification professionnelle.

V. – Organisation et validation de la formation

a) Organisation de la formation

Objectif général : permettre à des jeunes ou à des adultes d’acquérir une qualification professionnelle, dans un métier commercial, correspondant aux besoins de compétences des entreprises du secteur de la publicité et assimilées.

Publics concernés : salariés de 16 à moins de 26 ans ou adultes, en contrat de professionnalisation.

Prérequis : niveau bac à bac + 3 de l’enseignement technologique, ou titulaires d’un diplôme de l’enseignement général au plus égal à un 2^e cycle universitaire.

Durée totale de la formation : 320 heures en centre de formation dans le cadre d’un contrat de professionnalisation d’une durée de 8 mois.

Contenu de la formation :

- la connaissance du marché ;
- les techniques de production ;
- la démarche de vente en publicité locale ;
- l’organisation commerciale ;
- préparation aux épreuves de validation.

b) Domaine d’évaluation

La maîtrise des paramètres d’environnement de l’emploi.

L’utilisation des méthodes et outils pour la vente et la revente.

Les attitudes et comportements face aux clients et au sein de l’équipe.

c) Contenu des épreuves finales et durée

L’évaluation de la maîtrise des paramètres de l’environnement de l’emploi sera réalisée à partir d’une soutenance orale au cours de laquelle le candidat devra répondre à un ensemble de questions du jury d’examen. Le temps consacré à cette épreuve est compris entre 30 et 45 minutes.

L’évaluation portant sur le savoir-faire, le savoir-être, les méthodes et outils que devra maîtriser le candidat sera également appréciée par le jury d’examen sur la base d’un dossier, préalablement préparé et présenté par celui-ci, afin de rendre compte du traitement d’un « cas » ou d’une « situation problème ». Le temps moyen estimé de la présentation est évalué à 1 heure au maximum, et celui de la préparation dépendra de la nature du sujet à traiter.

ANNEXE II

Cahier des charges du CQP « Conseil, achat et vente d'espaces publicitaires dans les médias »

I. – Contexte de la démarche et objectif général

Le CQP « Conseil, achat et vente d'espaces publicitaires dans les médias » est défini par la branche. Il résulte d'investigations et constats concernant les évolutions de la fonction commerciale dans les entreprises de publicité et assimilées.

Quelques éléments issus des réflexions menées par les représentants de la branche sont indiqués ci-après, de façon non exhaustive, afin de faciliter la présentation de cet emploi et la qualification professionnelle qui lui est associée :

- caractéristiques de la commercialisation des espaces publicitaires ;
- évolution quantitative prévisible des emplois commerciaux ;
- composition et typologie des équipes commerciales ;
- difficultés de recrutement et d'intégration dans les entreprises.

Les salariés recherchés pour développer les activités de vente, d'achat, de conseils et services dans les entreprises de publicité correspondent au profil de niveau de formation initiale se situant entre bac + 2 et bac + 5 (l'essentiel des recrutements étant constitués de personnes titulaires de BTS, de diplômes d'école de commerce et de faculté dans le domaine commercial, marketing ou communication).

Leurs profils présentent le plus souvent les lacunes suivantes :

- absence de culture média et plurimédia ;
- méconnaissance totale des méthodes de vente appliquées au marché de la publicité ;
- connaissances théoriques très insuffisantes des techniques publicitaires : production, fabrication, édition... ;
- manque de pertinence dans la relation professionnelle de face-à-face et dans l'organisation du travail en équipe ;
- difficultés à organiser et à coordonner un ensemble d'activités de nature différente, afin de faire face à des situations changeantes ;
- manque de connaissance de la typologie des entreprises utilisant les supports publicitaires ;
- méconnaissance des procédures d'administration et juridiques des ventes et de recouvrement dans le domaine de la publicité.

Au vu des constats énumérés ci-dessus, l'intégration d'un nouveau salarié ne relève pas d'une simple adaptation au poste de travail, mais nécessite l'acquisition d'une réelle qualification professionnelle faite de savoirs, de savoir-faire et de savoir-être.

En effet, afin de mieux répondre aux besoins des entreprises, en termes de compétences et de leur permettre d'avoir en permanence un personnel qualifié, il a été décidé la création du CQP « Conseil, achat et vente d'espaces publicitaires dans les médias » (consultant[e], acheteur[euse], vendeur[euse]).

Ce CQP est destiné à des jeunes en contrat de professionnalisation ou à des adultes en période de professionnalisation, et la pédagogie développée fait appel à une démarche progressive associant, en alternance, pratique professionnelle et apports de connaissances théoriques, en centre de formation, directement transférables en situation professionnelle.

II. – Référentiel emploi

Missions : suite à cette formation, l'alternant pourra accéder à des emplois où il sera amené :

- soit à acheter des espaces publicitaires (ex. : acheteur[euse] média) ;
- soit à vendre des espaces publicitaires (assistant[e] commercial[e] [régie de presse], chef de publicité [presse gratuite], responsable de clientèle [annuaire]...) ;
- soit à rejoindre une équipe conseil (chargé[e] d'études média, assistant[e] chef de publicité [agence]...).

Ces emplois repères font l'objet d'un descriptif plus détaillé en annexe de l'avenant n° 15 de la convention collective.

III. – Référentiel de compétences

Trois grands domaines de compétences :

1. Maîtrise de l'environnement de l'emploi pour une organisation efficiente de l'activité.

Etre capable d'utiliser en situation professionnelle les informations suivantes :

THÈME	INDICATIONS DE CONTENU
Connaissance du marché publicitaire	Compréhension de l'environnement global et des acteurs en présence. Les investissements publicitaires.
Connaissance des leviers, moyens de communication (média et hors média)	Panorama des médias. Spécificités média. La communication hors média.
Compréhension des attentes consommateurs	Evolution socioculturelles et incidences sur le fonctionnement de l'entreprise et de ses clients.
Connaissance de l'annonceur	La marque. Principes de la stratégie marketing.
Cadre juridique	Les fondamentaux du droit commercial. Les réglementations spécifiques.
Approche internationale	L'anglais de la publicité.

2. Utilisation des méthodes et outils permettant une optimisation du conseil, de la vente ou de l'achat d'espaces publicitaires.

Etre capable d'énoncer, d'expliquer et d'utiliser, en situation professionnelle, les méthodes et outils suivants :

THÈME	INDICATIONS DE CONTENU
Approche de l'élaboration d'une stratégie média	Le brief client. Les diverses formes de réponse.
Les études et les outils d'analyse marketing	Outils et données permettant l'analyse du secteur géographique (panels, statistiques...), du suivi concurrentiel.
Techniques de vente	Schéma de visite. Documents et supports. Conduite d'entretien. Présentation de l'argumentaire. Création et entretien de la base de données.

THÈME	INDICATIONS DE CONTENU
Administration des ventes	La prise d'option, d'ordre, la facturation : Compréhension de la commande : – emplacements, fabrication, les opérations spéciales ; – les intervenants externes : production, trafic.
Gestion du recouvrement	La démarche préalable de renseignement financier. Moyen de paiement à privilégier. Savoir appliquer les conditions générales de vente, les actions de recouvrement, le précontentieux et le contentieux. Le suivi des grands comptes.
Techniques d'achat et de média planning	Principes de média planning. Optimiser et bâtir les plans média. Exécuter les réservations. Assurer l'exécution des campagnes et suivre les modifications. Assurer la négociation de premier niveau (emplacements, compensations). Elaborer les bilans par produit et par média et contrôler la diffusion et les emplacements.
Administration des achats	Passer les réservations, les ordres. Préparer, valider et transmettre le contrat de mandat et les obligations contractuelles afférentes.
Outils informatiques	Les applications micro-informatiques et télématiques.

3. Attitudes et comportements requis pour des relations efficaces.

Eveil, curiosité, écoute :

- être en éveil de façon permanente sur son secteur ;
- se tenir informé, en permanence, des évolutions commerciales ;
- écouter et savoir utiliser ce que dit le client.

Affirmation de soi et stabilité émotionnelle :

- établir des relations professionnelles constructives ;
- être à l'aise devant un groupe d'interlocuteurs.

Organisation, rigueur :

- organiser son activité selon une fréquence régulière et de façon ordonnée, en tenant compte notamment des paramètres économiques.

Enthousiasme, dynamisme et adaptabilité :

- être motivé et faire preuve d'ouverture aux attentes et propositions de ses clients et de son entreprise ;
- être créatif dans sa fonction et se conduire en force de propositions ;
- savoir s'adapter aux situations difficiles, aux types d'interlocuteurs et au travail en équipe.

Appartenance à l'entreprise :

- se reconnaître dans la culture de l'entreprise, défendre ses produits, développer son image de marque en étant son « ambassadeur » vis-à-vis des clients.

IV. – Référentiel de formation

1. Objectifs de la formation.

Offrir une formation reconnue par l'ensemble de la branche de la publicité permettant d'acquérir une culture plurimédia et une expertise dans les domaines du conseil, de l'achat et de la vente d'espaces publicitaires dans les médias.

2. Les enseignements.

MODULE 1 : FORMATION AUX MÉDIAS (167 HEURES)

Section 1

Les médias et leur environnement

1.1. Introduction sur les acteurs et les métiers de la communication

Les agences conseils, les agences médias, les régies.

Les différents métiers chez chacun de ces acteurs : qui fait quoi, les process de décision... (commercial, études, achat, médiaplanneur, administration des ventes, gestion...).

Zoom sur les métiers visés par la formation : commerciaux et acheteurs(euses) en régies et agences médias.

1.2. L'annonceur : de sa stratégie marketing à sa stratégie de communication

Les enjeux de la marque.

Le plan marketing.

Les objectifs de communication.

1.3. Le marché publicitaire en France

Les dépenses en communication, les forces en présence.

Poids des investissements publicitaires, répartition par secteur...

Panorama des moyens de communication : média et hors média.

1.4. Panorama des médias

Passage en revue de la presse, la radio, la télévision, l'affichage et la publicité extérieure, du cinéma, d'Internet et des annuaires, avec pour chacun :

- la place et l'évolution du média ;
- le panorama de l'offre ;
- les indicateurs d'audience ;
- les mesures de l'efficacité ;
- les coûts d'accès ;
- les forces et faiblesses.

1.5. Les outils de média planning et de l'achat média

Principaux outils du marché.

Exemples de simulation d'achat en agences médias.

Exemples de simulation de vente en régies.

Section 2

Le hors média en complémentarité des médias

Passage en revue de différents modes de communication en hors média : marketing direct, mécénat, événementiel, parrainage, relations publiques, relations presse, programmation...

Section 3

Etudes

3.1. La méthodologie

Panorama des méthodologies d'études.

Méthode de la pige publicitaire.

Construction d'une étude et étude de cas.

3.2. Les mesures d'efficacité

Les objectifs publicitaires et enjeux de la mesure d'efficacité.

Les outils et mesures d'efficacité à travers les médias.

Section 4

Formation aux stratégies média

4.1. La stratégie média

Rôle de la stratégie média.

Grille d'analyse.

Sélection des médias.

Tactique média.

Travaux pratiques : présentation d'un brief avec objectifs de communication et montant du budget et élaboration d'une stratégie.

4.2. Le média planning en France et à l'international

Les concepts du média planning.

Choix des critères pour la sélection d'un plan.

4.3. Exemples

Achat agence.

Vente régie.

MODULE 2 : FORMATION COMMERCIALE ET MARKETING (49 HEURES)

Section 1

Formation théorique

Les fondamentaux du commercial et du marketing.

Acquisition des principes de la construction d'une argumentation marketing et commerciale.

Section 2

La gestion commerciale en agences et en régies

Gestion de portefeuille. – Suivi clients. – Rendez-vous. – Argumentaires.

Préparation d'un rendez-vous.

Animer un rendez-vous :

- écouter et appréhender la problématique de son interlocuteur ;
- présenter et argumenter ;
- négocier.

Assurer le suivi commercial à l'issue du rendez-vous.

Travaux pratiques : jeux de rôles sur l'animation du rendez-vous et la négociation.

En régie : organisation commerciale, suivi des rendez-vous, les outils de base de données.

En agence média : la prospection et le suivi des budgets.

Chez l'annonceur : la hiérarchisation des fonctions, le rôle de chacun dans la validation d'une campagne.

Section 3

Formation pratique par la méthode des cas

Des cas opérationnels réels seront proposés sous forme de travaux dirigés avec l'objectif que chaque participant maîtrise la résolution des enjeux aux trois niveaux :

Cas régie (deux cas).

Cas annonceur (deux cas).

Cas agence (deux cas).

Etude pratique sur le terrain : la réalisation d'un titre (de la rédaction à la publicité).

MODULE 3 : FORMATION ADMINISTRATIVE ET GESTION COMMERCIALE (2 HEURES)

Section 1

Le juridique

Le droit commercial (les fondamentaux) :

- les régies ;
- les agences ;
- les annonceurs ;
- les notions sur le droit de la consommation.

Les réglementations spécifiques :

- la loi NRE (nouvelles régulations économiques, 15 mai 2001) ;
- la loi Sapin (29 janvier 1993) ;
- la loi Evin (10 janvier 1991) ;
- le rôle du BVP (bureau de vérification de la publicité) ;
- la CNIL (commission nationale de l'informatique et des libertés).

Les CGV (conditions générales de vente) :

- les contrats ;
- la TVA (communautaire, intracommunautaire) ;
- les tarifs : brut, dégressif, net, accords cadre...

Section 2

La gestion administrative

Gestion client et suivi commercial.

Le recouvrement (dont conditions de règlement).

L'ADV (administration des ventes).

L'EDI (transmission des ordres).

MODULE 4 : ANGLAIS DANS LA COMMUNICATION (14 HEURES)

MODULE 5 : ACCOMPAGNEMENT ET ÉVALUATION (38 HEURES)

Section 1

Accompagnement pédagogique

Construction du projet professionnel.

Section 2

E-learning

La presse.

La télévision.

La radio.

Internet.

Le média planning presse.

Le média planning télévision.

Section 3

Evaluation des acquis

Les modes d'évaluation des acquis (deux modes d'évaluation)

1. Vérification des connaissances (quatre quiz).
2. Capacité à construire et à développer une réflexion et soutenance devant un jury de professionnels.

Réalisation d'un rapport d'étude (20-30 pages) sur un sujet « théorique » en lien avec l'un des modules et illustré par l'expérience professionnelle acquise en entreprise.

V. – Organisation et validation de la formation

1. Organisation de la formation

Objectif général : permettre à des salariés d'acquérir une qualification professionnelle, dans un métier commercial et/ou de conseil, correspondant aux besoins de compétences des entreprises du secteur de la publicité.

Publics concernés : salariés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation et adultes en période de professionnalisation ou en recherche d'emploi.

Prérequis : niveau bac + 2/5 de l'enseignement technologique, titulaires d'un diplôme de l'enseignement général égal à un premier cycle universitaire, ou expérience professionnelle équivalente.

Durée totale de la formation : 300 heures de formation.

Contenu de la formation :

I. – Enseignement

Module 1 – Formation aux médias :

- section 1 : les médias et leur environnement ;
- section 2 : le hors média en complémentarité des médias ;
- section 3 : les études ;
- section 4 : la formation aux stratégies médias.

Module 2 – Formation commerciale :

- section 1 : les fondamentaux des techniques commerciales ;
- section 2 : la gestion commerciale en agence et en régie ;
- section 3 : la formation pratique par la méthode de cas.

Module 3 – Formation administrative et gestion commerciale :

- section 1 : le juridique ;
- section 2 : la gestion administrative.

Module 4 – Anglais dans la communication.

Module 5 – Accompagnement et évaluation :

- section 1 : l'accompagnement pédagogique ;
- section 2 : l'e-learning ;
- section 3 : l'évaluation des acquis.

II. – Actions d'accompagnement pédagogique et d'évaluation des acquis

1. Construire son projet professionnel.
2. Vérification des connaissances (contrôle continu, rapport d'étude avec soutenance).

Déroulement de la formation :

Formation en alternance en contrat de professionnalisation d'une durée de 8 mois.

Elaboration d'un livret d'accompagnement pour suivre et mesurer l'acquisition des acquis par le candidat, tant en centre de formation qu'en entreprise.

Validation :

Validation en contrôle continu par l'équipe pédagogique du centre de formation.

Examen final sous le contrôle d'un jury de professionnels, à caractère paritaire.

2. Modalités de validation

Domaine d'évaluation :

- la maîtrise des paramètres d'environnement de l'emploi ;
- l'utilisation des méthodes et outils pour le conseil, l'achat et la vente ;
- les attitudes et comportements face aux clients et au sein de l'équipe.

Conditions d'évaluation :

L'évaluation et le contrôle de l'acquisition des connaissances et des aptitudes professionnelles s'effectueront, d'une part, de façon permanente à partir d'un livret d'accompagnement et, d'autre part, à l'issue du parcours de formation, au moyen d'épreuves finales et d'une soutenance devant un jury de professionnels.

Information des candidats :

Une convocation sera adressée aux candidats leur indiquant les modalités de déroulement des épreuves finales en termes de lieu, de durée et de modalités de mise en œuvre.

Contenu des épreuves finales et durées :

L'évaluation de la maîtrise des paramètres de l'environnement de l'emploi sera réalisée à partir d'une soutenance orale au cours de laquelle le candidat devra répondre à un ensemble de questions du jury d'examen. Le temps consacré à cette épreuve est compris entre 20 et 40 minutes.

L'évaluation portant sur le savoir-faire, le savoir-être, les méthodes et outils que devra maîtriser le candidat sera également appréciée par le jury d'examen sur la base d'un dossier, préalablement préparé et présenté par celui-ci, afin de rendre compte du traitement d'un « cas » ou d'une « situation problème ». Le temps moyen estimé de la présentation est évalué à 1 heure au maximum, et celui de la préparation dépendra de la nature du sujet à traiter.

Délivrance du certificat de qualification professionnelle :

Le CQP « Conseil, achat et vente d'espaces publicitaires dans les médias » sera délivré au vu des résultats obtenus par le candidat aux différentes épreuves et certifiés par le président du jury d'examen.

ANNEXE III

Cahier des charges du CQP « Créatif multimédia »

Durée : 26 jours, soit 182 heures à effectuer sur une durée de 12 mois maximum.

Niveau II (nomenclature de 1969).

Missions : intégré à une équipe créative, le créatif multimédia élabore des concepts créatifs, suit la réponse créative et respecte les chartes graphiques. Il intervient dans trois grands domaines que sont la conception, la réalisation et le suivi technique.

Public : directeur artistique, concepteur, maquettiste, infographiste, graphiste.

Prérequis : connaissance de base sur l'ensemble des logiciels de création graphique.

Référentiel de compétences : le créatif multimédia doit à la fois maîtriser l'environnement de son emploi et à la fois savoir utiliser des méthodes et des outils permettant la conception et la mise en forme de ses créations sur le Web.

Etre capable de citer et d'utiliser, en situation professionnelle, les informations suivantes :

THÈME	RÉSUMÉ
Connaître et comprendre le média Internet et son enjeu	Appréhender le média Internet par son histoire et son évolution. Connaître les opportunités de ce média aujourd'hui et demain.
Intégrer le média Internet dans une campagne publicitaire	Créer une stratégie cross-média en intégrant le Web. Comprendre le rôle d'Internet dans les campagnes on et off.
Connaître les concepts créatifs d'Internet	Gérer la créativité potentielle du média Web et pouvoir l'appréhender.

Savoir utiliser des méthodes et des outils permettant la conception et la mise en forme publicitaire sur le Web.

THÈME	RÉSUMÉ
Le Web 2.0.	Comprendre les nouveaux usages du Web et savoir les utiliser.
L'ergonomie Web	Savoir gérer la navigation Web avec tous les concepts ergonomiques des sites dits classiques et des interfaces riches.
Les technologies et outils de création Web	Avoir un point de vue général sur les technologies de l'Internet et connaître les bons outils de création.
Conception de site statique	Développer des sites Web avec la méthode des CSS ; concevoir facilement des interfaces graphiques simples et efficaces.
Les logiciels de graphismes Web	Créer des animations, des effets spéciaux, des montages pour le Web et son interactivité.

Modalités d'accès à cette certification

Descriptif des composantes de la certification :

- QCM culture média Web (20 %) : ce QCM est destiné à évaluer la compréhension des concepts et des notions acquises lors des stages. Les fondamentaux du média Internet (33 %), stratégies cross-média et nouveaux médias (33 %) et les dispositifs Internet : concept et créativité (33 %) ;
- soutenance finale (80 %) : cette soutenance est destinée à évaluer la mise en œuvre professionnelle des notions et méthodes acquises au cours de la formation à propos de la créativité sur

Internet et sa faisabilité. Elle porte sur l'évaluation du dossier (60 %), de la maquette (20 %) et de leur présentation (20 %).

Par la VAE, la certification comporte cinq unités d'enseignement :

- UE 1 : le média Internet ;
- UE 2 : les concepts, les technologies et les outils de l'Internet ;
- UE 3 : la conception de site statique avec les CSS ;
- UE 4 : l'animation Flash ;
- UE 5 : le Motion Graphic.

CONDITIONS D'INSCRIPTION à la certification	OUI	NON	COMPOSITION DES JURYS
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant	X		2 membres de l'organisme de formation + 2 professionnels du secteur minimum
En contrat d'apprentissage		X	
Après un parcours de formation continue	X		2 membres de l'organisme de formation + 2 professionnels du secteur minimum
En contrat de professionnalisation	X		2 membres de l'organisme de formation + 2 professionnels du secteur minimum
Par candidature individuelle	X		2 membres de l'organisme de formation + 2 professionnels du secteur minimum
Par expérience	X		2 membres de l'organisme de formation + 2 professionnels du secteur minimum

Unités d'enseignement de la formation

UE 1 : le média Internet :

- les fondamentaux du média Internet : 1 jour ;
- stratégies cross-média et nouveaux médias : 1 jour ;
- les dispositifs Internet : concept et créativité : 1 jour.

UE 2 : les concepts, les technologies et les outils de l'Internet :

- explorons le Web 2.0 : 1 jour ;
- ergonomie Web : 2 jours ;
- technologies et outils de création Web : 1 jour.

UE 3 : la conception de site statique avec les CSS :

- Photoshop pour le Web : 2 jours ;
- conception de site avec les CSS et Dreamweaver : 4 jours.

UE 4 : l'animation Flash :

- Flash : animation et interactivité : 5 jours.

UE 5 : le Motion Graphic :

- After Effects Motion Graphic : 5 jours.

Evaluation et préparation aux épreuves de la certification :

- préparation à l'évaluation finale, suivi de projet : 2 jours ;
- QCM média Web, évaluation et soutenance finale : 1 jour.

Fondamentaux du média Internet (1 jour)

Programme :

Comprendre l'hypermédia Internet :

- bref historique : les trois phases de l'Internet en France ;

- les chiffres clés de pénétration ;
- les internautes, usages et comportements ;
- les sites par typologie et fréquentation ;
- le développement de l'e-commerce.

L'heure de la convergence numérique :

- la convergence numérique : téléphonie, télévision, presse, musique, cinéma ;
- le mobile au cœur de la révolution.

Web 2.0 : qu'est-ce qui a vraiment changé ?

- l'heure des hauts débits et du multimédia ;
- la blogosphère ;
- Internet, nouvelle plate-forme d'organisation.

Les entreprises face à Internet :

- quel challenge et quelles opportunités pour l'entreprise ;
- stratégie d'approche des quelques grands acteurs représentatifs (Fnac, TF1, etc.).

Stratégies cross-média et nouveaux médias (1 jour)

Programme :

Internet : l'apogée du marketing relationnel :

- stratégie d'intégration des nouveaux médias ;
- de la logique de notoriété-image à la logique de ROI ;
- rôle d'Internet dans les dispositifs cross-média.

Les interactions entre médias off et médias on :

- les passerelles entre médias traditionnels et Internet (télévision, radio, affichage, presse, etc.) ;
- analyse de chacun des dispositifs.

Démarrer une campagne sur le on et prolonger en médias traditionnels :

- exemples de campagnes type Brandt.

Démarrer une campagne sur le off et prolonger sur Internet :

- exemple de campagne type FNCPA.

Dispositifs Internet, concept et créativité (1 jour)

Programme :

Où en est la créativité sur internet ?

- de la créativité visuelle à la créativité des dispositifs ;
- créativité visuelle ;
- créativité rich média et 3D ;
- créativité des dispositifs.

Comment bien définir un dispositif de projet de marketing interactif :

- penser un dispositif pour le rendre efficace ;
- information, interaction et services ;
- les mécanismes classiques d'accélération, de viralité, de fidélisation.

La dimension communautaire et contributive dans les stratégies de présence :

- les nouveaux espaces de dialogue et d'interaction avec les consommateurs ;
- les marques face aux réseaux d'influenceurs... de l'identification à la participation.

L'heure du multimédia dans les projets clients... :

- comprendre l'explosion du multimédia ;

- la montée en puissance des hauts débits ;
- les plates-formes de publication vidéo.

Explorons le Web 2.0 (1 jour)

Programme :

Panorama des nouvelles pratiques et des usages.

Les briques de construction du Web 2.0 :

- outils ;
- collaboration ;
- services.

La valeur d'usage sur le Net :

- savoir exploiter le Web 2.0 ;
- communiquer ;
- partager ;
- organiser ;
- fidéliser ;
- cocréer ;
- faire de la veille.

Les 50 meilleures façons d'utiliser les services du Web 2.0 :

- Flickr ;
- Delicious ;
- Wikipédia ;
- Blogger ;
- PbWiki ;
- Twitter ;
- GoogleDocs ;
- Creative Commons.

Standard Web et bonnes pratiques :

- les normes ;
- l'accessibilité ;
- l'ergonomie et le design.

Gérer son identité numérique et sa visibilité sur le Web :

- les outils : openID, LinkedIn, FaceBook, microformats ;
- développer des opportunités avec les réseaux sociaux.

Les principes d'animation d'une communauté.

Ergonomie Web (2 jours)

Programme :

L'écran :

- agencement : stratégie en Z, lecture primaire et secondaire, valeurs de positionnement, homogénéité ;
- graphisme : chromie, couleurs, codes, connotations, choix, méthode, polices, icônes, hiérarchisation.

La conception de sites Web :

- tenants et aboutissants ;

- définition de site : ciblage, analyse, architecture, processus ;
- développement : cycles, équipes ;
- tests : utilisabilité, qualité ;
- mise en ligne : stratégie de lancement, vie du site.

Navigation Web :

- principes ;
- architecture ;
- homepage : poids, rôle, synthèse ;
- barre de navigation : caractéristiques, différenciation, test ;
- liens : conception, typologies, positions ;
- titres : obligations.

La page Web :

- agencement : principes, cadres, longueur, navigation interne ;
- graphisme : charte, CSS, lisibilité, images, formats, palettes, image maps, animations, polices, listes ;
- contenu : présentation textuelle, spécificités rédactionnelles.

Les interfaces riches :

- définition et principes ;
- enjeux ergonomiques.

Internet : nouveau média de création :

- émotion, utilisabilité ;
- courants artistiques ;
- liens incontournables.

Technologies et outils de création Web (1 jour)

Programme :

Introduction :

- la création de sites Web ;
- les étapes ;
- les acteurs ;
- les outils.

Les technologies :

- le HTML ;
- les styles CSS ;
- les images ;
- les animations ;
- la vidéo ;
- les contenus dynamiques (RSS...) ;
- les interfaces riches.

La programmation :

- JavaScript ;
- ActionScript ;
- PHP ;
- XML ;
- Ajax ;

– ASP.

Les outils :

- les éditeurs et leurs logiciels ;
- les outils serveurs ;
- Dreamweaver, Flash...

Les CMS :

- définition ;
- usages ;
- Spip, Joomla, Drupal, EzPublish, Wordpress...

Photoshop pour le Web (2 jours)

Programme :

Introduction :

- optimisation Web : enjeux généraux et contraintes ;
- rappel des notions générales de taille, de définition, de colorimétrie et de format d'image ;
- techniques et contraintes de mise en page Web : tableaux, balise <div>, CSS.

Production :

- création de tranches ;
- modification des tranches ;
- insertion de liens (URL) ;
- préparation pour l'exportation.

Automatisation :

- création et utilisation de scripts ;
- traitement par lot ;
- création de galeries (mini-sites) Web.

Exportation :

- optimisation des images pour le Web (taille, définition, GIF, JPEG, PNG) ;
- paramètres d'exportation (HTML, XHTML, CSS, <div>) ;
- exportation des tranches.

Conception de site avec les CSS et Dreamweaver (4 jours)

Programme :

Environnement du logiciel :

- HTML et les navigateurs ;
- déclaration et gestion du site ;
- gestion des éléments du site.

Interface et environnement de travail :

- regroupement des palettes flottantes ;
- modification de l'interface utilisateur ;
- palettes propriétés interactives ;
- palette d'insertion ;
- les différentes vues : code et graphique ;
- les aides à la mise en page : grille, règles et loupe.

Développement et intégration :

- texte et mise en forme ;

- enrichissement du caractère ;
- enrichissement du paragraphe ;
- hyperliens, ancrés ;
- formats et insertion d'images ;
- barre d'outils de retouche d'image.

Le HTML :

- principes de base du langage ;
- les balises obsolètes ;
- création de pages et tableaux en HTML.

Les feuilles de styles :

- CSS1, CSS2 et XML ;
- les sélecteurs de classes ;
- les pseudo-classes ;
- les unités de valeurs ;
- la gestion du texte.

La gestion du graphisme :

- les arrière-plans ;
- la gestion des tableaux ;
- la lecture du flux ;
- design de sites avec les CSS.

Gérer l'affichage avec les CSS :

- les modèles de boîtes ;
- gérer le positionnement ;
- feuilles de styles en fonction des médias et supports ;
- les listes ;
- améliorer les formulaires ;
- trucs et astuces pour la mise en page avec les CSS.

Exercice d'application et réalisation d'un projet personnel avec les CSS.

Flash : animation et intégration (5 jours)

Programme :

Interface et environnement de travail :

- configuration du logiciel ;
- regroupement des palettes flottantes ;
- l'interface utilisateur.

Dessin et animation :

- les outils ;
- manipulation des objets ;
- le principe symbole/objet : la conversion d'un objet en symbole, ses propriétés, ses contraintes ;
- la bibliothèque ;
- principe d'animation 2D : le principe des clés et des frames en animation ;
- le timeline : sa manipulation, ses fonctions ;
- les symboles : étude des divers symboles, de leurs propriétés et contraintes ;
- les interpolations : les types d'interpolations, les contraintes ;
- accélération et décélération d'interpolation ;

- les trajectoires ;
- les masques (déclarations et contraintes) ;
- les effets ;
- création effets spéciaux animés ;
- gestion du texte.

Navigation :

- les scènes ;
- avantages et inconvénients ;
- utilisation des labels ;
- actions d'image et d'occurrence ;
- création de boutons, boutons animés ;
- actions de navigation : GoTo et GetUrl...

Contrôle des occurrences :

- utilisation d'occurrences cibles (targets) ;
- hiérarchie des cibles ;
- construire un diaporama ;
- mécanismes on/off.

Bitmaps, sons et vidéo :

- importation son, image et vidéo ;
- manipulation et masquage des bitmaps ;
- importation et gestion des sons ;
- synchronisation et manipulation du son ;
- traitement de la vidéo ;
- le composant de lecture vidéo.

Interactivité sans code :

- contrôle des movies clip ;
- comportement projection ;
- comportement son, vidéo ;
- comportement Web.

Workflow, analyse d'un projet Flash :

- travail en rough et substitution ;
- travailler avec un soft vectoriel 2D.

Réglages d'exportation SWF et HTML :

- contrôle de la bande passante ;
- export Gif et QuickTime ;
- création d'exécutables ;
- profils de publication.

After Effects Motion Graphic (5 jours)

Programme :

L'interface et les bases de l'animation :

- description de l'interface, les notions de points clés et de calques ;
- introduction à l'animation ;
- préférences et modules de sortie.

Points clés et compositions :

- déplacement dans la timeline, markers, assistants de points clés standards, compositions gigognes, fenêtre d'effet, précomposition et redistribution temporelle ;
- calques d'ajustement.

Réglages de vitesse, notions d'interpolation SPAT :

- interpolations temporelles et spatiales, déplacement et copie de points clés ;
- les couches alpha : import d'éléments Photoshop, export d'animations avec transparence.

Masques et animations avancées :

- masques, interpolation de masques, Luma Mattes, Transfer Controls, techniques d'animation de texte ;
- dessin de trajectoire à main levée avec l'assistant Motion Sketch ;
- effets ;
- effets de flou ;
- effets « channel » ;
- distorsion standard ;
- contrôle de l'image ;
- incrustations standard ;
- perspective ;
- Lens Flare ;
- stylise ;
- Ramps ;
- texte ;
- filtres temporels ;
- effets de transition.

Introduction à la version professionnelle :

- les assistants : motion tracker, motion stabilizer, wiggler, smoother ;
- effets pros : incrustations, Time displacement ;
- effets spéciaux QuickTime sur MacOS ou Windows.

Intégration des clips dans Flash.

ANNEXE IV

Cahier des charges du CQP « Manager de projets graphiques multi-canal »

I. – Contexte de la démarche et objectif général

Le CQP « Manager de projets graphiques multi-canal » est défini par la branche. Il résulte d'investigations et constats concernant les évolutions de la filière production publicitaire dans les entreprises de publicité et assimilées.

Quelques éléments issus des réflexions menées par les représentants de la branche sont indiqués ci-après, de façon non exhaustive, afin de faciliter la présentation de cet emploi et la qualification professionnelle qui lui est associée.

Le marché de la production publicitaire graphique a beaucoup évolué depuis quelques années :

- évolution des attentes clients : une délégation de plus en plus poussée, une forte demande de conseil ;
- évolution des activités : une abolition des frontières média/hors média, papier/digital; une omniprésence des nouvelles technologies ;
- évolution des métiers : substitution du chaînage traditionnel des tâches par une logique de projets conduits par des généralistes ;
- évolution du champ d'action : une internationalisation de plus en plus forte.

Face à ce constat, les entreprises recherchent des profils plus généralistes, capables de conduire des projets complexes avec une forte dimension de conseil client.

La création de ce CQP a un double objectif :

- former en 1 an, à un niveau équivalant à la licence, des jeunes ayant une formation initiale généraliste bac + 2 ou bac + 3 (marketing, commerce, gestion, etc.), au métier de manager de projets graphiques multi-canal, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ;
- augmenter l'employabilité des salariés déjà en poste et notamment des seniors par des modules de perfectionnement et/ou d'élargissement de connaissances dans le cadre de la formation continue (période de professionnalisation, DIF, plan de formation, VAE).

II. – Mission

En charge d'un compte client, il (elle) pilote la relation commerciale et il (elle) assure l'interface entre la demande du client et ses équipes de production pendant et après le déploiement des solutions de production de supports de communication.

III. – Référentiel de compétences

Trois grands domaines de compétences :

1. Commercial

Etre capable d'analyser et de comprendre la stratégie marketing du client pour bâtir un projet de production de communication multi-canal portant sur le contenu (données à utiliser) et sur le canal lui-même (contraintes et possibilités).

THÈME	RÉSUMÉ
Comprendre la stratégie du client	Collecter les informations propres au client. Assurer une veille concurrentielle. Analyser les informations recueillies
Négociation et vente des solutions proposées	Bâtir un projet de production de communication. Savoir concevoir une offre. Savoir vendre (répondre aux objections, argumenter, conclure la vente). Gérer la production après la mise en place des solutions. Savoir valider les livrables après mise en production.

2. Management

Etre capable de gérer des projets transversaux ainsi que les équipes afférentes.

THÈME	RÉSUMÉ
Conduite des projets	Appréhender toutes les étapes des projets (avant, pendant, après).
Management d'équipes	Manager des équipes de production. Manager des équipes transverses.

3. Production

Etre capable de connaître et de mettre en œuvre les organisations et les process de production de communication nécessaires.

THÈME	RÉSUMÉ
Organisation et gestion des contenus	Etre capable de mener un audit de l'existant en terme de contenus. Savoir exprimer les besoins et rédiger le cahier des charges.
Techniques utilisées en production	Connaître les outils et canaux de communication (image fixe, image animée, design sonore, web, radio, TV, mobile).

IV. – Référentiel de formation

A. – Les enseignements

(Voir tableaux pages suivantes.)

Module 1 : commercial (37 jours)

MARKETING		INTERACTIONS
<p>Collecter les informations propres au client.</p> <p>Assurer une veille concurrentielle.</p>	<p>S'approprier la charte graphique du client, en comprendre les mécanismes.</p> <p>S'approprier les codes de communication de la marque sur tous les canaux de communication utilisés.</p> <p>Collecter les données et les éléments de la communication de la concurrence sur tous les canaux de communication utilisés.</p> <p>Elaborer et présenter une brand review (revue de marque).</p> <p>Recueillir des informations sur les résultats des opérations de communication du client.</p> <p>Connaître les indicateurs et les mesures d'audience, taux de lectorat...</p> <p>Compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> – savoir questionner ; – savoir écouter ; – savoir comprendre. 	<p>Production : culture de l'image.</p> <p>Management : savoir identifier l'organisation client.</p>
<p>Analyser les informations recueillies.</p> <p>Utiliser les outils et méthodes marketing.</p>	<p>Analyser les résultats des opérations de communication (efficacité des contenus, des messages et de la forme générale de la communication).</p> <p>Analyser et comprendre la signification des éléments collectés (cible, objectifs, positionnement, mode de discours, saisonnalité, quantification, marché, évolution...).</p> <p>Analyser les résultats de la communication sur les ventes.</p> <p>Comparer avec la concurrence et dans la mesure du possible les résultats de celle-ci.</p> <p>Utiliser les indicateurs et les mesures d'audience, taux de lectorat...</p> <p>Compétence :</p> <ul style="list-style-type: none"> – capacité d'analyse et de synthèse. 	<p>Culture de l'image.</p>
<p>Bâtir un projet de production de communication.</p> <p>Savoir concevoir une offre.</p>	<p>Savoir définir les pistes d'optimisation de l'existant.</p> <p>Savoir définir les canaux de communication appropriés et possibles en prenant en compte les données techniques par rapport à l'existant.</p> <p>Savoir définir les contenus à mettre en œuvre en prenant en compte les données techniques par rapport à l'existant.</p> <p>Savoir démontrer la pertinence des choix effectués.</p> <p>Savoir définir les outils de mesure et d'efficacité des solutions proposées.</p> <p>Assurer le contrôle et la continuité de la solution proposée par rapport à la communication du client.</p> <p>Compétence :</p> <ul style="list-style-type: none"> – capacité d'analyse et de synthèse. 	<p>Management de projet.</p> <p>Management de contenus.</p> <p>Canaux de communication.</p>

MARKETING		INTERACTIONS
Gérer la production après la mise en place des solutions.	<p>Savoir exploiter les indicateurs mis en place.</p> <p>Savoir présenter sa propre analyse de la production effectuée.</p> <p>Savoir proposer et mettre en place des optimisations de la production : organisation, process, procédures de travail, outils...</p> <p>Savoir proposer des améliorations quantitatives et qualitatives.</p> <p>Compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> – capacité d'analyse ; – capacité à proposer des solutions. 	<p>Management.</p> <p>Production.</p> <p>Indicateurs.</p>

VENTE		INTERACTIONS
Avant-vente.	<p>Comprendre la structure et l'organisation du client.</p> <p>Connaître et analyser les circuits de décisions (process achats/aspect politique).</p> <p>Savoir découvrir les points d'insatisfaction par rapport à l'existant.</p> <p>Savoir découvrir et mettre en avant les sources d'optimisation de l'existant.</p> <p>Savoir mettre en avant les solutions proposées (qualité des process, des équipes, de l'organisation, de l'expérience...).</p> <p>Savoir faire l'analyse économique de la solution proposée, sa rentabilité à plus ou moins long terme, ses avantages et ses bénéfices.</p> <p>Savoir délimiter et préciser le cadre de la prestation de service vendue.</p> <p>Savoir traiter les appels d'offres.</p>	Management de projet : audit de l'existant.
Vente.	<p>Savoir répondre aux objections, argumenter.</p> <p>Savoir négocier.</p> <p>Savoir conclure la vente</p> <p>Compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> – capacité d'analyse et de synthèse ; – sens de la découverte et de l'écoute client ; – adaptabilité du discours et de l'offre ; – bonne connaissance des aspects techniques du projet. 	

Module 2 : management (32 jours)

MANAGEMENT de projets		INTERACTIONS
Avant-projet.	<p>Etre capable d'analyser les besoins de production de communication dans l'organisation client.</p> <p>Mener une analyse de la compatibilité et de la faisabilité des solutions envisagées avec l'existant :</p> <ul style="list-style-type: none"> – matériel ; – logiciels/systèmes ; – sécurité ; – procédures ; – sauvegardes. <p>A partir de l'expression des besoins, savoir définir un cahier des charges initial présentant une vue globale et générale de la solution proposée.</p> <p>Savoir identifier ce qui est du développement spécifique ou de l'utilisation d'une solution existante (micro-projet).</p> <p>Savoir faire le choix de la méthodologie de déploiement.</p> <p>Savoir établir le budget du projet.</p> <p>Conduite du changement :</p> <ul style="list-style-type: none"> – identifier et expliquer l'incidence du projet sur les process, les procédures de travail, les organisations ; – identifier l'impact du projet sur les métiers existants ; – identifier les freins psychologiques et les équipes réfractaires ; – savoir élaborer le plan de communication autour du projet : quels moyens mis en œuvre, quel partage de l'information... <p>Identifier et présenter les évolutions possibles de la solution une fois mise en place.</p> <p>Etudier et présenter la pérennité de la solution mise en place ainsi que la maintenance mise en œuvre.</p> <p>Savoir présenter les évolutions technologiques.</p> <p>Savoir élaborer et présenter les différents scénarii possibles (plan de marche théorique du projet).</p> <p>Prévoir l'arrêt, la fin et la « sortie » de la prestation.</p> <p>Compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> – savoir bâtir un projet réaliste, concret et rationnel ; – savoir piloter sa relation client/prestataire de services ; – connaître les solutions déjà développées en interne (veille) ; – capacité à revalider et recadrer le périmètre de la prestation vers le client/prestataire interne ou externe. 	<p>Marketing.</p> <p>Volet gestion et juridique de la vente de solutions.</p> <p>Management d'équipe/relation client.</p> <p>Production : management de contenus pour l'analyse de l'existant.</p>

MANAGEMENT de projets		INTERACTIONS
	<p>Connaître et utiliser les outils ressources humaines :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la formation ; – les entretiens (embauche, félicitation, entretien d'évaluation, conflit...). <p>Connaître les bases du management :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les différents types de management (avantages et inconvénients). <p>Savoir constituer son équipe.</p> <p>Savoir motiver son équipe.</p> <p>Développer son leadership (management d'équipes et management d'équipes transverses).</p> <p>Etre capable de manager une équipe de production au quotidien et à long terme.</p> <p>Avoir une éthique managériale.</p> <p>Vivre et maîtriser diverses situations managériales.</p> <p>Compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> – prise de parole en public ; – conduite de réunion ; – écoute. 	

Module 3 : production (17 jours)

MANAGEMENT de contenus	CE POINT EST L'ARTICULATION entre la phase de projet et la phase de production	INTERACTIONS
	<p>Etre capable de mener un audit de l'existant en termes de contenu :</p> <ul style="list-style-type: none"> – contenu : analyse des familles de produits, des nomenclatures, des mécaniques promotionnelles... ; – canaux utilisés ; – savoir comment fonctionne la production (organisation et process de la maîtrise d'ouvrage) ; – savoir comment la production est mise en œuvre au niveau technologique (organisation et process de la maîtrise d'œuvre). <p>Exprimer les besoins et le cahier des charges de bases de données à mettre en place.</p> <p>Identifier et être capable de présenter les changements induits (gestion des données numériques, organisation et process de production...).</p>	

CULTURE DE L'IMAGE		INTERACTIONS
Image fixe, image animée (animation, cinéma et motion design), design sonore.	<p>La relation à l'image sous ses aspects :</p> <ul style="list-style-type: none"> – culturel ; – biologique ; – psychique. <p>Connaître notre relation à l'image sous ses aspects :</p> <ul style="list-style-type: none"> – production ; – distribution ; – valeurs ; – tendances. <p>Connaître les mécanismes de création.</p> <p>Connaître le Motion Design sous les aspects suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> – fusion des médias ; – ressources de production (typographie, graphisme, vidéos, sons, 3D...). <p>Savoir assurer une veille permanente sur le monde des images dans la société.</p> <p>Connaître l'univers sonore sous les aspects physiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> – fréquence ; – amplitude ; – temps. <p>Connaître l'univers sonore et utiliser un univers sonore dans la communication.</p> <p>Connaître les différentes possibilités de traitement du son :</p> <ul style="list-style-type: none"> – filtres ; – effets temporels ; – compression. 	

CANAUX DE COMMUNICATION		INTERACTIONS
Web. Radio production. TV production. TV in store. Mobile. Mobile phone. Chaîne graphique (média et édition). Publicité sur le lieu de vente dynamique. 3D. Réalité augmentée. E-book. Communautés sociales.	Pour chaque canal envisagé dans le cadre d'un projet de production de communication client, connaître et savoir expliquer : <ul style="list-style-type: none"> – les spécificités du média ; – la crédibilité du canal utilisé (par rapport à d'autres canaux) et ses perspectives de développement ; – le type d'images choisies ; – les types de messages utilisés ; – la structure des données nécessaires pour la constitution des messages ; – le mode de diffusion utilisé ; – les techniques, les moyens utilisés et les freins technologiques ; – les compétences métiers nécessaires et associées ; – les process de production ; – les coûts de production ; – les difficultés de mise en œuvre d'un projet de production de communication au sein d'une organisation (résistance au changement, incidence sur l'organisation...) ; – l'analyse statistiques possible et la réactivité marketing offerte par le canal ; – les acteurs du marché. Etat de l'art. Mener une veille.	

B. – Actions d'accompagnement pédagogique et évaluation des acquis

Un outil de liaison interactif sera mis en œuvre afin de suivre l'évolution des acquis des participants et de créer la synergie nécessaire entre tous les acteurs du dispositif (stagiaires, tuteurs, formateurs).

Les projets professionnels conduits en entreprise par les participants, durant le processus de formation, seront validés en amont par les tuteurs en entreprise et les formateurs de l'organisme de formation. L'évaluation de l'atteinte des objectifs de ces projets professionnels sera réalisée par les tuteurs en entreprise et les formateurs de l'organisme de formation.

Les stagiaires répondront également à un questionnaire, destiné à mesurer l'adéquation objectifs/contenus/attentes.

Enfin, les contrôles continus permettront de vérifier les connaissances acquises par les stagiaires.

V. – Organisation et validation de la formation

Public concerné :

- jeunes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation ;
- adultes dans le cadre d'une période de professionnalisation, d'un DIF, du plan de formation de l'entreprise ou d'une VAE ;
- adultes en recherche d'emploi.

Prérequis : niveau bac + 2, bac + 3 (marketing, commerce, gestion...) ou expérience professionnelle équivalente.

Durée totale de la formation : 602 heures de formation.

Contenu de la formation :

- commercial ;
- management ;
- production ;
- accompagnement pédagogique et évaluation des acquis.

Déroulement de la formation :

Formation en alternance d'une durée de 12 mois au total.

Elaboration d'un livret d'accompagnement permettant de suivre et mesurer l'acquisition des connaissances du candidat, tant en centre de formation qu'en entreprise.

Modalités d'évaluation et de validation :

Validation en contrôle continu par l'équipe pédagogique du centre de formation.

Examen final : l'évaluation de la maîtrise des paramètres de l'environnement de l'emploi sera réalisée à partir d'une soutenance orale au cours de laquelle le candidat devra répondre à un ensemble de questions du jury d'examen. Le temps consacré à cette épreuve est compris entre 20 et 40 minutes.

L'évaluation portant sur le savoir-faire, le savoir-être, les méthodes et outils que devra maîtriser le candidat seront également appréciés par le jury d'examen sur la base d'un dossier, préalablement préparé et présenté par celui-ci, afin de rendre compte du traitement d'un « cas » ou d'une « situation problème ».

Délivrance du certificat de qualification professionnelle :

Le CQP « Manager de projets graphiques multi-canal » sera délivré au vu des résultats obtenus par le candidat aux différentes épreuves, et certifiés par le président du jury d'examen.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

AACC ;
PRESSPACE ;
SNA ;
SPG ;
SNPTV ;
UDECAM ;
UPE.

Syndicats de salariés :

F3C CFDT ;
SNP CFTC ;
SNCTPP CGC ;
FILPAC CGT ;
SNPEP FO ;
FEC FO.

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° 2011/43

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre : avenant n° 78 du 17 mai 2011 relatif à la formation des conducteurs routiers	103
Entreprises et exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, d'aviculture et CUMA (Seine-et-Marne), entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (Ile-de-France) : avenant n° 153 du 30 juin 2011 à la convention	105
Exploitations de maraîchage, arboriculture, horticulture, pépinières et cressiculture (Ile-de-France) : avenant n° 9 du 14 juin 2011 à la convention	109
Exploitations de maraîchage, arboriculture, horticulture, pépinières et cressiculture (Ile-de-France) : avenant n° 10 du 14 juin 2011 à la convention	111

Brochure n° 3614

Convention collective nationale

IDCC : 7006. – **COOPÉRATIVES AGRICOLES,
UNIONS DE COOPÉRATIVES AGRICOLES
ET SICA DE FLEURS, DE FRUITS
ET LÉGUMES ET DE POMMES DE TERRE
(Métropole)**

AVENANT N° 78 DU 17 MAI 2011

RELATIF À LA FORMATION DES CONDUCTEURS ROUTIERS

NOR : AGRS1197104M

IDCC : 7006

Entre :

La FELCOOP,

D'une part, et

La CFTC-Agri ;

L'UNSA2A,

D'autre part,

PRÉAMBULE

Considérant que la loi « Gayssot » du 6 février 1998 a généralisé la formation obligatoire qui existait dans le transport public à tous les conducteurs, y compris ceux du compte propre, autorisant les branches professionnelles à anticiper ces nouvelles obligations dans l'attente de décrets à paraître ;

Considérant que, soucieux de renforcer la sécurité des conducteurs relevant du champ d'application de la présente convention collective, l'avenant n° 49 du 20 décembre 2000 a été conclu, modifié par l'avenant n° 59 du 7 décembre 2004 ;

Considérant que, dans le cadre de la directive européenne 2003/59/CE du 15 juillet 2003 relative à la qualification initiale et à la formation continue des conducteurs de certains véhicules routiers affectés aux transports de marchandises ou de voyageurs, le décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007 impose de nouvelles obligations aux entreprises de transport de marchandises ;

Constatant que les nouvelles obligations résultant du décret susvisé sont désormais plus favorables que celles issues des avenants n° 49 et n° 59,

les partenaires sociaux ont convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Principes généraux de la FIMO et de la FCOS

Les avenants n° 49 et n° 59 relatifs à la formation initiale minimale obligatoire et à la formation continue obligatoire de sécurité des conducteurs routiers sont abrogés dans leur totalité.

Le champ d'application, la durée et le contenu de la FIMO et de la FCOS sont désormais réglementés par le décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007.

Les partenaires sociaux rappellent que le financement des frais de la formation est assuré, notamment, par :

- les aides spécifiques de l'Etat ou des collectivités territoriales, y compris les dispositifs de financement des formations de demandeur d'emploi, notamment dans le cadre des contrats d'objectifs de formation professionnelle ;
- les fonds mutualisés de formation par alternance ;
- une quote-part de la taxe parafiscale pour le développement de la formation ;
- les contributions des entreprises au titre du plan de formation et du capital de temps de formation pour les personnels exerçant dans l'entreprise un emploi autre que celui de conducteur et qui souhaiteraient être affectés à un emploi de conducteur routier.

Article 2

Dépôt

Les formalités de dépôt du présent avenant s'effectueront conformément aux dispositions légales des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 3

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 17 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8117. – ENTREPRISES ET EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE, D'AVICULTURE ET CUMA
(Seine-et-Marne)
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS
(Ile-de-France)
(12 février 1964)**

(Etendue par arrêté du 22 mars 1965,
Journal officiel du 16 avril 1965)

AVENANT N° 153 DU 30 JUIN 2011

À LA CONVENTION

NOR : AGRS1197107M

IDCC : 8117

Entre :

La fédération départementale des syndicats des exploitants agricoles de Seine-et-Marne ;

La fédération régionale des coopératives d'utilisation de matériel agricole d'Ile-de-France ;

Le groupement des entrepreneurs de travaux agricoles Ile-de-France,

D'une part, et

L'union régionale des syndicats agroalimentaires et forestiers de la région parisienne CGT ;

La fédération de l'agriculture CFTC ;

L'union départementale de Seine-et-Marne FO ;

La section de Seine-et-Marne du syndicat francilien de la production agricole et de l'hippisme CFDT ;

Le syndicat national des cadres d'exploitations agricoles CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Quatre exemplaires de cet avenant seront déposés à l'unité territoriale de Seine-et-Marne de la DIRECCTE Ile-de-France.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 16 de la convention collective du 12 février 1964 sont remplacées par les suivantes.

Préambule

Tout emploi peut être occupé dans les mêmes conditions par un homme ou par une femme.

Les salariés des exploitations et entreprises visés par la présente convention sont classés dans les échelons et niveaux définis ci-après, sachant que ceux-ci prennent en compte, au-delà des métiers traditionnellement reconnus dans l'agriculture, les nouveaux métiers créés par les activités des exploitations agricoles qui transforment et/ou commercialisent les produits de la ferme, y compris les activités d'accueil dans le cadre de gîtes ruraux ou de fermes-auberges.

Un emploi comportant par nécessité un certain nombre de tâches à effectuer dans l'intérêt des activités de l'exploitation ou de l'entreprise, ces tâches peuvent faire appel à des connaissances relevant de plusieurs métiers, ce qui n'exclut pas l'exécution de tâches de niveau inférieur à la qualification du salarié sans perte de salaire.

Bien entendu, l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail.

Les correspondances au référentiel du CAPA, BPA, BEPA et bac professionnel serviront de guide à la conclusion des contrats de travail, de même que les compétences acquises par l'expérience et la formation continue.

A noter que 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 de connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

Exemples concrets de tâches, par niveau

Pour aider les employeurs et les salariés à déterminer le niveau des emplois les plus fréquemment rencontrés, l'annexe II de la présente convention détermine pour les activités les plus représentatives les exigences de chaque niveau.

Déroulement de carrière

Pour l'accès à un échelon ou niveau supérieur, il sera tenu compte des compétences acquises par l'expérience professionnelle et/ou par les formations continues.

Catégories professionnelles

Niveau I. – Emploi d'exécutant

Ce niveau d'emploi n'a pas de référentiel de diplôme correspondant, dans la mesure où il ne nécessite pas de connaissances particulières préalables.

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière, dont l'exécution requiert quelquefois un temps d'adaptation nécessaire à la maîtrise des savoir-faire à un niveau d'efficacité normal (quantité, qualité).

L'emploi peut comporter l'utilisation de machines préréglées et de maniement simple.

Le travail est exécuté selon des consignes précises sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiative de la part du titulaire. Les initiatives que le salarié est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont que peu ou pas de conséquences sur le plan économique de l'entreprise ou de l'environnement.

Niveau II. – Emploi spécialisé

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau V (tel que correspondant à ce jour au référentiel du CAPA).

Echelon 1 :

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes, réalisables seulement après une période d'adaptation. Il nécessite, de la part du titulaire, une bonne maîtrise des savoir-faire, compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire doit être capable de déceler les anomalies et incidents, d'en alerter son supérieur ou de 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 économique de l'entreprise ou de l'environnement.

Echelon 2 :

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés de façon occasionnelle, sous la surveillance rapprochée, notamment, d'un salarié qualifié. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer l'entretien courant selon des consignes données.

Niveau III. – Emploi qualifié

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau V (tel que correspondant à ce jour aux référentiels du BPA et du BEPA).

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 tâches 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 lui est demandé de prendre les initiatives nécessaires suivant les 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.

Dans l'accomplissement de sa tâche, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés dont il surveille le travail en raison de ses connaissances et de son expérience professionnelle. Il a la capacité de repérer les anomalies et les incidents relevant de son champ professionnel, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer. Il peut participer aux réparations plus complexes.

Echelon 2 :

Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées, comme au premier échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est plus large. Cet emploi demande au titulaire une plus grande autonomie 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 survenant lors de l'exécution du travail.

Niveau IV – Emploi hautement qualifié

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

Echelon 1 :

Le salarié est responsable de l'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 dont il doit rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.

En outre, le salarié a les connaissances de base et/ou la maîtrise minimale de l'outil informatique.

Echelon 2 :

Le salarié est responsable de l'exécution d'opérations très qualifiées qui est faite en toute autonomie, le salarié maîtrisant les process et procédures des travaux confiés dont il doit rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.

En outre, le salarié a les connaissances de base et/ou la maîtrise minimale de l'outil informatique.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés non cadres de l'exploitation, dans la même activité, voire d'apprentis et de stagiaires présents dans l'entreprise. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

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 non cadres et/ou des apprentis et autres stagiaires qu'il surveille. Il peut également assister l'encadrement ou le chef d'entreprise (notamment dans le cadre de l'exercice de l'activité commerciale). »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait au Mée-sur-Seine, le 30 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

**IDCC : 8113. – EXPLOITATIONS DE MARAÎCHAGE, ARBORICULTURE,
HORTICULTURE, PÉPINIÈRES ET CRESSICULTURE
(Ile-de-France)**

(8 septembre 2006)

(Etendue par arrêté du 10 janvier 2007,
Journal officiel du 4 février 2007)

AVENANT N° 9 DU 14 JUIN 2011

À LA CONVENTION

NOR : *AGRS1197105M*

IDCC : 8113

Entre :

La fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles d'Ile-de-France,

D'une part, et

La fédération de l'agriculture CFTC ;

L'union régionale des syndicats agroalimentaires et forestiers CGT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe III relative aux grilles de rémunérations des salariés non cadres et des salariés cadres de la convention collective régionale du 8 septembre 2006 applicable aux salariés des exploitations de maraîchage, d'arboriculture, d'horticulture, de pépinières et de cressiculture sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes à compter du 1^{er} juillet 2011 :

« Annexe III

Salariés non cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
I		Smic
II	1	9,21
	2	9,24
III	1	9,40
	2	9,78

NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
IV	1	10,28
	2	10,65

Salariés cadres

(En euros.)

CLASSE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
I			2 165,96
II	II	1	2 563,11
		2	3 032,09
III	III	1	3 501,09
		2	4 449,99

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 14 juin 2011.

(Suivent les signatures)

Convention collective régionale

**IDCC : 8113. – EXPLOITATIONS DE MARAÎCHAGE, ARBORICULTURE,
HORTICULTURE, PÉPINIÈRES ET CRESSICULTURE
(Ile-de-France)**

(8 septembre 2006)

(Etendue par arrêté du 10 janvier 2007,
Journal officiel du 4 février 2007)

AVENANT N° 10 DU 14 JUIN 2011

À LA CONVENTION

NOR : AGRS1197106M

IDCC : 8113

Entre :

La fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles d'Ile-de-France,

D'une part, et

La fédération de l'agriculture CFTC ;

L'union régionale des syndicats agroalimentaires et forestiers CGT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 29 de la convention collective régionale du 8 septembre 2006 applicable aux salariés des exploitations de maraîchage, d'arboriculture, d'horticulture, de pépinières et de cressiculture sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 29

Travail de nuit

I. – Définition du travail de nuit

Tout travail effectué entre 20 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit.

Conformément à l'article L. 3122-29 du code du travail, une autre période de 9 heures consécutives, comprises entre 20 heures et 7 heures, peut être substituée à la plage horaire de nuit de 20 heures à 5 heures par accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

Les jeunes ouvriers et apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à aucun travail de nuit, sauf dérogation prévue par le code du travail.

II. – Justification du recours au travail de nuit

Conformément à la loi n° 2001-397 du 9 mars 2001 dont le présent chapitre prend en compte les dispositions, le recours au travail de nuit doit être exceptionnel et être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique de l'entreprise et notamment la nécessité d'assurer la protection des biens, des personnes et de l'environnement par des activités de production, d'arrosage, de traitement, de récolte, de conditionnement, de livraison, de garde, de surveillance, de maintenance, d'entretien et de dépannage et les activités de commercialisation.

Les présentes dispositions n'ont pas pour objet d'étendre la pratique du travail de nuit mais d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit en encadrant le recours à cette forme particulière d'organisation du travail.

III. – Modalités de mise en œuvre

Le travail de nuit ne peut être mis en place qu'après information et consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, ainsi que du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

En l'absence de représentants du personnel, le travail de nuit ne pourra être mis en place qu'après information et consultation des membres du personnel des services impliqués.

Article 29 A

Travail de nuit régulier

1. Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, tout salarié qui :

- soit accompli, sur une période de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage de nuit comprise entre 20 heures et 5 heures ou de celle qui lui est substituée ;
- soit accompli, au moins 2 fois par semaine – hors périodes de congés et hors périodes d'arrêt de production – selon son horaire de travail habituel (c'est-à-dire un horaire qui se répète d'une façon régulière), au moins 3 heures de travail quotidien durant la plage de nuit comprise entre 20 heures et 5 heures ou celle qui lui est substituée.

La période de 12 mois consécutifs pourra être appréciée sur l'année civile ou sur les périodes de référence pratiquées dans l'entreprise.

2. Conditions de travail des travailleurs de nuit

Temps de pause : tout travailleur de nuit effectuant au moins 6 heures consécutives de travail effectif de nuit bénéficiera d'une pause de 20 minutes consécutives. Cette pause ne sera pas comptabilisée comme temps de travail effectif et ne sera pas rémunérée.

Temps de pause quotidien : pour répondre, en cas de circonstances exceptionnelles ou particulières, à la nécessité d'assurer la continuité du service, le temps de repos quotidien de 11 heures pourra être réduit à 9 heures, sous réserve des dispositions de l'article D. 714-21 du code rural et de la pêche maritime.

Durée quotidienne du travail des travailleurs de nuit : la durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures. Toutefois, sans préjudice des dispositions afférentes aux heures d'équivalence, conformément à la possibilité légale de dérogation prévue par l'article L. 3122-34 du code du travail, la durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit pourra être portée à 10 heures, sous réserve du respect des dispositions des articles R. 3122-10 et R. 3122-11 du code du travail.

Conformément à l'article R. 3122-12 du code du travail, les salariés pour lesquels il est fait application de la dérogation prévue à l'article L. 3122-34 du code du travail bénéficieront de périodes

de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées au-delà de 8 heures. Ce repos doit être pris dans les plus brefs délais à l'issue de la période travaillée.

Lorsque, dans des cas exceptionnels, l'octroi de ce repos n'est possible pour des raisons objectives, il sera accordé au salarié concerné, afin de lui assurer une protection appropriée, une contrepartie équivalente selon les dispositions suivantes : le salarié concerné bénéficiera de temps de pause réguliers (notamment aux heures où les risques d'endormissement sont les plus importants) dont la durée cumulée sera égale au temps effectué au-delà de 8 heures. Ces temps de pause devront être obligatoirement répartis au maximum sur les 4 périodes de travail de nuit suivantes.

Durée hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit :

a) Durée maximale hebdomadaire absolue du travail des travailleurs de nuit. – Dérogation

Sans préjudice des dispositions afférentes aux heures d'équivalence, la durée maximale hebdomadaire sur une semaine donnée est fixée à 48 heures.

b) Durée maximale hebdomadaire moyenne du travail des travailleurs de nuit. – Dérogation

Sans préjudice des dispositions afférentes aux heures d'équivalence, la durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Toutefois, conformément à la possibilité légale de dérogation prévue par l'article L. 3122-35 du code du travail, la durée maximale hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, pourra être portée à 44 heures.

3. Contreparties accordées aux travailleurs de nuit

Le salarié qui travaille au moins 270 heures par an entre 20 heures et 5 heures, ou celui qui accomplit au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel de travail, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien entre 20 heures et 5 heures bénéficie :

- d'une majoration de 15 % sur la base du taux horaire normal par heure de nuit effectuée et
- d'un repos compensateur égal à 10 % du nombre d'heures de nuit effectuées dans l'année, à prendre dans les 2 mois suivant l'acquisition d'au moins 1 demi-journée de repos.

4. Organisation du travail du travailleur de nuit

La répartition des horaires des travailleurs de nuit doit pouvoir faciliter l'articulation de leur activité nocturne tant avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales qu'avec l'exercice de leur fonction de représentant du personnel.

Les entreprises s'assureront des dispositions particulières permettant l'exercice sans entrave des représentants du personnel et représentants syndicaux ayant la qualité de travailleurs de nuit.

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport individuel ou collectif entre son domicile et l'entreprise à l'heure de prise de poste et à l'heure de fin du poste.

5. Protection des travailleurs de nuit

Conformément aux articles L. 3122-39 et suivants du code du travail, les entreprises ont l'obligation de mettre en place des mesures visant à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de nuit.

A cette fin, la question du travail de nuit devra être traitée spécifiquement dans le rapport annuel soumis par l'employeur, pour avis, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la protection de la santé des travailleurs de nuit.

Surveillance médicale : les travailleurs de nuit bénéficient, avant leur affectation sur un poste de nuit, et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 12 mois, d'une surveillance médicale particulière dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Inaptitude au poste de travailleur de nuit : lorsque l'état de santé du travailleur de nuit, constaté par le médecin du travail, l'exige, l'employeur doit proposer au salarié concerné un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste de nuit à moins qu'il ne justifie par écrit :

- soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste au salarié ;
- soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé.

Garanties en cas de changement de poste : les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit porter à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Obligations familiales impérieuses : lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut :

- demander son affectation sur un poste de jour ;
- refuser d'accepter un poste de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Protection des salariées travailleuses de nuit en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché : la salariée en état de grossesse médicalement constaté peut demander à être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse. Il en est de même, pour la salariée ayant accouché, pendant la période légalement prévue du congé postnatal, sur sa demande ou si le médecin du travail constate que le poste de nuit est incompatible avec son état.

Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas 1 mois. Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération de la salariée et l'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il doit faire connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement.

6. Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Aucune considération de sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de nuit vers un poste de jour.

7. Formations professionnelles ou syndicales des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions de formation inscrites dans un plan de formation de l'entreprise ainsi que de tous les dispositifs légaux et réglementaires en vigueur relatifs à la formation professionnelle continue.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les entreprises porteront une attention particulière aux conditions d'accès à la formation continue de ces salariés, compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail, et tiendront informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues par le code du travail.

Tout salarié de nuit accomplissant une action de formation professionnelle ou syndicale disposera de la possibilité d'occuper un poste de jour le temps de sa formation. Dans ce cas, son coefficient et sa rémunération lui seront maintenus durant cette période.

Article 29 B

Travail de nuit occasionnel

1. Définition

Est considéré comme travailleur de nuit occasionnel le salarié ne répondant pas aux critères du 1^{er} point de l'article 29 A.

2. Contreparties accordées aux salariés de nuit occasionnels

Les heures de nuit sont majorées sur la base du taux horaire normal :

- de 100 % lorsqu'elles correspondent à des heures normales de la semaine ;
- de 75 % lorsqu'elles correspondent à des heures supplémentaires de la semaine majorées de 25 % ;
- de 50 % lorsqu'elles correspondent à des heures supplémentaires de la semaine majorées de 50 %.

Il est interdit d'employer entre 20 heures et 6 heures les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 18 ans.

3. Conditions de travail des travailleurs de nuit

Temps de pause : tout salarié effectuant occasionnellement du travail de nuit durant au moins 6 heures consécutives de travail effectif de nuit bénéficiera d'une pause de 20 minutes consécutives. Cette pause ne sera pas comptabilisée comme temps de travail effectif et ne sera pas rémunérée.

Temps de repos quotidien : pour répondre, en cas de circonstances exceptionnelles ou particulières, à la nécessité d'assurer la continuité du service, le temps de repos quotidien de 11 heures pourra être réduit à 9 heures, sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 714-21 du code rural et de la pêche maritime. »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 14 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110430-001111

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
