

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2011/44 DU 26 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.....	(*)

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 44.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/44

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Blanchisserie (Nord - Pas-de-Calais) : accord du 6 septembre 2011 relatif au temps partiel	4
Blanchisserie (Nord - Pas-de-Calais) : accord du 6 septembre 2011 relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise.....	8
Boucherie, boucherie-charcuterie (triperie) : avenant n° 29 du 8 septembre 2011 relatif aux salaires au 1^{er} octobre 2011.....	11
Economie sociale : accord du 23 mai 2011 relatif à l'égalité et à la prévention des discriminations	14
Edition : accord du 28 septembre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	29
Frigorifiques (exploitations) : avenant n° 77 du 1^{er} août 2011 relatif au régime de prévoyance	32
HLM (personnels des sociétés anonymes et fondations) : avenant n° 3 du 17 janvier 2011 à l'accord du 27 novembre 2007 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2011 ..	45
HLM (personnels des sociétés anonymes et fondations) : avenant du 12 avril 2011 à l'accord du 30 mai 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	47
HLM (personnels des sociétés anonymes et fondations) : avenant n° 1 du 12 avril 2011 relatif à l'emploi des personnes handicapées.....	50
Manutention et nettoyage (aéroports [région parisienne]) : accord du 4 mars 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	63
Maroquinerie : dénonciation par lettre du 8 avril 2011 par la fédération française de la maroquinerie des accords relatifs à la formation professionnelle.....	94
Maroquinerie (industries) : dénonciation par lettre du 8 avril 2011 par la fédération française de la maroquinerie des accords relatifs à la formation professionnelle.....	96
Métallurgie (Allier) : adhésion par lettre du 22 septembre 2011 de l'UIMM d'Auvergne à la convention	97
Métallurgie (Puy-de-Dôme) : adhésion par lettre du 22 septembre 2011 de l'UIMM d'Auvergne à la convention	98
Métallurgie (Thiers) : adhésion par lettre du 22 septembre 2011 de l'UIMM d'Auvergne à la convention.....	99

Œufs (conditionnement, commercialisation et transformation) : avenant du 7 septembre 2011 à l'accord du 27 septembre 2006 relatif à la prévoyance	100
Panneaux à base de bois (industrie) : accord du 7 juillet 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	105
PME (Meuse) : accord du 11 juillet 2011 relatif à la mise en place d'une complémentaire santé pour les salariés des PME.....	110
Prestataires de services (secteur tertiaire) : accord du 22 septembre 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011	119

Convention collective régionale

**IDCC : 528. – INDUSTRIES DE LA TEINTURE, DU NETTOYAGE
ET DE LA BLANCHISSERIE
(Nord - Pas-de-Calais)
(25 février 1955)**

(Etendue par arrêté du 23 avril 1971,
Journal officiel du 30 mai 1971)

ACCORD DU 6 SEPTEMBRE 2011

RELATIF AU TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1151421M

IDCC : 528

Entre :

L'UNIRET,

D'une part, et

La CFDT HACUITEX ;

L'UTCH FO ;

L'UR CFTC ;

La CFE-CGC CTH,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet d'adapter l'organisation du temps de travail aux besoins des entreprises de la branche, dont la taille et la structure nécessitent une souplesse d'horaire de ses collaborateurs, au moyen de la modulation du temps de travail des salariés à temps partiel, au sens de l'article L. 3122-2 du code du travail.

L'orientation déterminante du présent accord a consisté à prendre en compte de façon acceptable et équilibrée les contraintes de fonctionnement propres aux entreprises de la branche, les attentes légitimes de ses salariés et le respect des dispositions légales.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises définies dans le champ d'application de la convention collective interdépartementale de la blanchisserie, teinturerie et nettoyage Nord - Pas-de-Calais.

Article 2

Définition du temps partiel annuel

On entend par temps partiel annuel au sens du présent accord, tout contrat de travail prévoyant un nombre d'heures de travail annuel, inférieur à 1 607 heures ou inférieur à la moyenne de 35 heures sur l'ensemble de la période de modulation.

Article 3

Définition de la période de modulation

Les parties signataires conviennent de laisser les entreprises libres de fixer leur propre période de modulation. Celle-ci pourra par exemple s'étendre sur l'année civile, ou être appliquée sur la période des congés payés ou sur toute autre période annuelle répondant à l'organisation de la charge de travail de l'entreprise.

Article 4

Amplitude de la modulation

Dans le cadre du présent accord, la modulation du temps de travail hebdomadaire peut varier de 10 heures à 34,50 heures. Quand le salarié sera amené à travailler, la journée de travail ne pourra pas être inférieure à 2 heures continues.

Article 5

Heures supplémentaires et complémentaires

Les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord n'ont pas vocation à être concernés par la notion d'heures supplémentaires car il ne peut leur être appliqué une durée du travail égale ou supérieure aux temps pleins.

Heures complémentaires :

Les heures complémentaires peuvent être portées à 33 % de leur temps contractuel. En contrepartie, les salariés à temps partiel pourront prioritairement bénéficier des possibilités d'embauche ou de transformation de contrat à temps plein ouvertes dans l'entreprise.

Chacune des heures complémentaires accomplies au-delà de 10 % de la durée contractuelle donne lieu à majoration de salaire de 25 %.

Article 6

Rémunération des salariés

Les salariés concernés par le temps partiel annuel bénéficient d'une rémunération mensuelle lissée, sur la base du calcul suivant :

$$\frac{\text{Salaire mensuel temps plein (*)} \times \text{nombre d'heures annuel convenu}}{1\,607 \text{ heures}}$$

(*) Salaire mensuel qui aurait été attribué si le salarié avait travaillé à temps plein.

Article 7

Cas particulier des personnes présentes une partie seulement de la période de modulation pour cause de CDD ou autre (entrée et sortie en cours de période)

- entrée en cours de période modulation : en principe, la rémunération sera lissée et les horaires adaptés en fonction de la période réduite de modulation ;
- sortie en cours de période :
 - soit le salarié a travaillé plus qu'il n'a été payé, dans ce cas, l'employeur versera un complément de salaire. Compte tenu de la variation des horaires, les périodes fortes compensant les

périodes plus faibles, il ne s'agit pas d'heures complémentaires et les heures seront rémunérées au taux normal ;

- soit le salarié a travaillé moins que ce qu'il n'a été payé, et il y aura dans ce cas une régularisation à l'occasion de la réalisation du solde du compte. En cas de licenciement pour motif économique, le trop perçu ne sera pas remboursé.

Article 8

Impact des périodes d'absence (telles que maladie...)

Sur le nombre d'heures à effectuer pendant la période de modulation : pour calculer les heures réellement effectuées par le salarié sur l'année, les heures d'absence seront décomptées, en fonction du nombre d'heures qu'aurait fait le salarié s'il avait travaillé, conformément au planning préalablement communiqué, puis si l'absence se prolonge au-delà d'une période couverte par le planning communiqué, en fonction de la moyenne des heures restant à effectuer jusqu'à la fin de la période annuelle.

Sur l'indemnisation : les indemnités liées aux différents cas de suspension seront calculées sur la base de la rémunération lissée, dans la mesure où le salaire est lissé, et si le salaire est calculé sur la base de l'horaire réel, les indemnités seront calculées, en fonction du nombre d'heures qu'aurait fait le salarié s'il avait travaillé, conformément au planning affiché (puis si l'absence se prolonge au-delà d'une période couverte par le planning communiqué, en fonction de la moyenne des heures restant à effectuer jusqu'à la fin de la période annuelle).

Article 9

Conditions et délais de prévenance des changements du volume de l'horaire et de sa répartition

Programme indicatif : au plus tard, 1 mois avant le début de chaque période d'annualisation, un programme indicatif annuel des volumes horaires hebdomadaires sera transmis aux intéressés. Il précise, dans la mesure du possible les jours travaillés par chacun.

Confirmation du programme et communication de la répartition des horaires : au minimum un délai de 2 semaines sera respecté.

Modification des horaires communiqués : en cas de nécessité les horaires pourront être modifiés, moyennant le respect d'un délai de 7 jours, sauf circonstances exceptionnelles ou accord entre le salarié et son responsable hiérarchique.

La journée de travail des salariés à temps partiel doit, dans la mesure du possible, être continue lorsqu'elle n'excède pas 6 heures. En tout état de cause, aucune interruption d'activité ne peut être imposée lorsque la journée de travail est inférieure à 2 heures.

Un contrat de travail écrit devra mentionner la durée du travail annuel.

Dans les cas suivants l'employeur devra prendre en compte la situation du salarié pour fixer les horaires de travail :

- incompatibilité avec des obligations familiales impérieuses ;
- suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée ;
- temps partiel demandé par le salarié dans les conditions fixées par voie réglementaire (ex : congé parental...).

Article 10

Egalité professionnelle

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux ou conventionnels, sont soumis aux mêmes obligations et peuvent accéder aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion que les salariés à temps plein.

Article 11

Prise d'effet de l'accord

L'accord prend effet dès le lendemain du dépôt de l'accord auprès des institutions compétentes.

Article 12

Dépôt de l'avenant

Les formalités de dépôt seront effectuées, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Article 13

Extension

Conformément aux articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du code du travail, les parties contractantes conviennent de demander au ministère du travail que les dispositions du présent accord soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 6 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

**IDCC : 528. – INDUSTRIES DE LA TEINTURE, DU NETTOYAGE
ET DE LA BLANCHISSERIE
(Nord - Pas-de-Calais)
(25 février 1955)**

(Etendue par arrêté du 23 avril 1971,
Journal officiel du 30 mai 1971)

ACCORD DU 6 SEPTEMBRE 2011

RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION DES ACCORDS D'ENTREPRISE

NOR : ASET1151426M
IDCC : 528

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 dépourvues de délégué syndical.

Les parties signataires souhaitent rappeler que l'interlocuteur privilégié dans la négociation d'entreprise reste le délégué syndical de l'organisation syndicale représentative. Ce n'est donc qu'à titre exceptionnel et dans les conditions définies légalement que la négociation avec les représentants du personnel, ou un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative peut avoir lieu.

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 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. L'accord doit être adressé en lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de la commission.

Sont jointes à l'accord d'entreprise les copies :

- du formulaire Cerfa – procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ;
- de l'extrait du compte rendu de la réunion des représentants du personnel à l'occasion de laquelle l'accord soumis à validation a été approuvé ;
- s'il y a lieu, du ou des accords d'entreprise, cités dans l'accord soumis à validation.

Article 3

Organisation de la commission

3.1. Composition

La commission est composée d'un collège « employeurs » et d'un collège « salariés ».

Chaque collège sera composé :

- d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs.

Pour assurer l'équilibre des voix entre les deux collèges, il est convenu que la commission ne peut valablement délibérer que si, au sein de chaque collège, la représentation est de 3/5.

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

3.2. Secrétariat

La commission est domiciliée au siège de l'UNIRET, 40 rue Eugène-Jacquet, SP n° 15, 59700 Marcq-en-Barœul, qui en assure le secrétariat.

Le secrétariat :

- assure la réception des accords et des pièces justificatives nécessaires et les communique aux membres de la commission ;
- accuse réception du dossier par lettre simple et vérifie son contenu qui doit être conforme aux dispositions prévues à l'article 2 du présent accord ;
- demande, en cas de dossier incomplet, à la partie signataire qui a sollicité la validation de l'accord de lui adresser les pièces manquantes et, dans ce cas, le délai légal pour décision par la commission, commence à courir à réception des pièces manquantes ;
- convoque, au moins 2 semaines avant la date de la commission, les membres et transmet la liste des accords qui seront examinés en séance et les dossiers correspondant aux membres ;
- établit, pour chaque réunion de la commission, la feuille de présence qui devra être signée par les membres présents ;
- rédige les procès-verbaux à l'issue de chaque réunion de la commission ;
- notifie les décisions de la commission aux parties signataires de l'accord d'entreprise soumis à validation et transmet les procès-verbaux de réunion aux membres de la commission.

Article 4

Fonctionnement de la commission

4.1. Réunions de la commission

La commission se réunit au maximum dans les 2 mois suivants la transmission au secrétariat d'un accord collectif pour validation. Elle peut se réunir à l'occasion de toute réunion paritaire.

4.2. Décisions de la commission

Les décisions de la commission sont adoptées à la majorité des voix des membres présents ou représentés au sein de chaque collège. A défaut, un deuxième vote est organisé qui requiert la majorité simple de l'ensemble des voix des membres présents de la commission.

Si aucune majorité ne se dégage, l'accord n'est pas validé.

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.

Article 5

Dépôt des accords

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

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de son dépôt auprès des institutions compétentes.

Article 7

Champ d'application. – Publication. – Extension. – Durée

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective interrégionale.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il 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 Marcq-en-Barœul, le 6 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNIRET.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

HACUITEX CFDT ;

UTCH FO ;

UR CGT ;

UR CFTC.

Brochure n° 3101

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 29 DU 8 SEPTEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} OCTOBRE 2011

NOR : ASET1151425M
IDCC : 992

Article 1^{er}

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} octobre 2011, après revalorisation de 0,5 % sur tous les postes est celle figurant en annexe.

Article 2

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

Fait à Paris, le 8 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CFBCT ;
FBHF ;
SNVD ;
CNTF.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FNAA CFE-CGC ;
FGA CFDT.

ANNEXE

Salaires conventionnels en vigueur au 1^{er} octobre 2011

Ouvriers et employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT mensuel (151,67 heures)
I	A	Plongeur	1 449
		Employé d'entretien	1 449
	B	Chauffeur-livreur	1 466
		Employé administratif	1 466
II	A	Chauffeur-livreur encaisseur	1 483
		Caissier	1 483
		Vendeur	1 483
	B	Secrétaire aide-comptable	1 503
		Boucher préparateur	1 503
		Charcutier traiteur	1 503
		Vendeur qualifié	1 503
		Tripier préparateur	1 503
	C	Caissier aide-comptable	1 526
III	A	Boucher préparateur qualifié	1 620
		Charcutier traiteur qualifié	1 620
		Tripier préparateur qualifié	1 620
	B	Boucher préparateur vendeur qualifié	1 656
		Boucher traiteur qualifié	1 656
		Ouvrier tripier	1 656
	C	Boucher charcutier traiteur qualifié	1 718
IV	A	Comptable	1 724
	B	Boucher charcutier traiteur très qualifié	1 778
	C	Boucher hautement qualifié	1 805
		Boucher traiteur hautement qualifié	1 805
		Charcutier traiteur hautement qualifié	1 805
		Tripier responsable cuisson	1 805
	D	Boucher charcutier traiteur hautement qualifié	1 896

Agents de maîtrise et cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT mensuel (151,67 heures)
V		Responsable de laboratoire adjoint	2 054
		Responsable de point de vente adjoint	2 054
VI	A	Responsable de laboratoire	2 242
		Responsable de point de vente	2 242
		Responsable hygiène et sécurité	2 242
	B	Assistant chef d'entreprise	2 256
	C	Responsable de plusieurs points de vente	2 527
VII	A	Responsable de laboratoire	2 879
		Responsable de point de vente	2 879
		Responsable des achats	2 879
	B	Responsable d'entreprise	2 951

Accord professionnel
ÉGALITÉ ET PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS
DANS LA BRANCHE DE L'ÉCONOMIE SOCIALE

ACCORD DU 23 MAI 2011
RELATIF À L'ÉGALITÉ ET À LA PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS
NOR : ASET1151415M

AVANT-PROPOS

L'un des fondements identitaires de l'économie sociale est de placer la personne ; quels que soient son âge, son origine, son apparence, sa couleur, sa situation de handicap, son état de santé, sa religion, son orientation sexuelle ou son sexe, son identité de genre, son opinion politique ou syndicale... ; au cœur des entreprises.

Après avoir mené, en 2006, une étude sur la responsabilité sociale des employeurs dans l'économie sociale, l'Usgeres a adopté en novembre 2007 une déclaration visant à « promouvoir la qualité de l'emploi dans les branches et les secteurs professionnels de l'économie sociale ». Cette déclaration définit notamment des orientations précises en matière de prévention des discriminations dans le but de faire progresser les pratiques professionnelles des employeurs de l'économie sociale.

Depuis 2008, l'Usgeres s'est engagée à promouvoir la diversité et prévenir les discriminations au sein des branches, secteurs professionnels et entreprises de l'économie sociale. Cet engagement s'est concrétisé par :

- la signature d'un protocole d'accord avec le ministère de l'immigration, de l'identité nationale et du développement solidaire, le 28 janvier 2008, pour 3 ans renouvelable ;
- la réalisation d'une étude auprès des employeurs au cours de l'été 2008 ;
- l'organisation d'une conférence sur le thème de la diversité et de la lutte contre les discriminations le 26 mars 2009 ;
- la constitution du pôle « égalité et prévention des discriminations » ;
- la signature par les adhérents de l'Usgeres de la charte diversité en mai 2010.

Article 1^{er}

Préambule et principes de l'accord

La problématique de l'égalité et la prévention des discriminations a fait l'objet d'une réflexion paritaire dans le cadre du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale réunissant l'Usgeres et les cinq confédérations syndicales de salariés représentatives au plan national.

Les travaux de ce groupe ont abouti aux actions suivantes :

- la rédaction d'un texte de concertation sur ce thème.

Afin de concrétiser leur engagement, les partenaires sociaux du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale ont formalisé un texte de concertation sur l'égalité et la prévention des discriminations dans l'économie sociale. Le texte est un engagement solennel en faveur de la diversité dans l'économie sociale. Il pose les bases de la réflexion paritaire et vise à garantir

aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement tout au long de leur parcours professionnel ;

- la définition d'axes de positionnement sur le thème de l'égalité et la prévention des discriminations.

Les parties signataires souhaitent mettre en place une politique favorisant l'égalité et la prévention des discriminations dans la gestion des ressources humaines (GRH) par des mesures autour de :

- la sensibilisation et la mobilisation des acteurs de l'économie sociale ;
- le recrutement ;
- la formation professionnelle continue et la sécurisation des évolutions professionnelles ;
- la transmission des compétences et la gestion des parcours professionnels ;
- la définition d'indicateurs de suivi.

La problématique de l'égalité et la prévention des discriminations suscite de nombreux enjeux, en particulier :

- l'adéquation entre les valeurs de l'économie sociale et les pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises, branches et secteurs professionnels du secteur ;
- le soutien à la croissance et la création d'emplois dans les secteurs en tension de l'économie sociale et l'accueil de nouveaux talents ;
- le renforcement de la compétitivité et l'attractivité des métiers de l'économie sociale ;
- la gestion de la pyramide des âges et l'équilibre entre les différents groupes d'âges au sein des entreprises de l'économie sociale.

Les parties signataires rappellent que la thématique de l'égalité et la prévention des discriminations renvoie à certains concepts généraux notamment ceux définis par la loi :

- la discrimination directe ⁽¹⁾ ;
- la discrimination indirecte ⁽²⁾ ;
- l'action positive ⁽³⁾ ;
- la différence de traitement ⁽⁴⁾ ;

(1) Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

(2) Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés. La discrimination inclut : 1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ; 2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2.

(3) Action positive : on entend par action positive, toute mesure de rattrapage (temporaire ou pas), qui vise à réduire ou corriger les inégalités du fait produites par des discriminations passées ou actuelles subies par un groupe de personnes en leur accordant (temporairement ou pas) certains avantages préférentiels, notamment en matière d'emploi.

(4) Différences de traitement autorisées. Article L. 1132-1 du code du travail : ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée. Article L. 1133-2 du code du travail : les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés. Ces différences peuvent notamment consister en : 1° L'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ; 2° La fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite. Article L. 1133-3 du code du travail : Les différences de traitement fondées sur l'incapacité constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées. Article L. 1133-4 du code du travail : Les mesures prises en faveur des personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement, prévues à l'article L. 5213-6 ne constituent pas une discrimination.

- l'égalité des chances ⁽¹⁾.

Par cet accord, les parties signataires affirment leur volonté de :

- faire disparaître toutes les formes de discrimination ;
- garantir une égalité « réelle » dans les branches, secteurs et entreprises de l'économie sociale ;
- faire de la thématique de l'égalité et de la prévention des discriminations une action prioritaire de la « responsabilité sociale des entreprises » de l'économie sociale ;
- intégrer la thématique égalité et prévention des discriminations comme un axe transversal du dialogue social ;
- mieux faire connaître la loi et s'appuyer des outils existants comme des leviers de management (plaquette diversité de l'Usgeres, labels, chartes...) ;

Pour ce faire, les parties signataires s'engagent à :

- valoriser les savoir-faire, les pratiques professionnelles exemplaires et/ou innovantes dans le secteur de l'économie sociale à partir d'outils de veille, d'observation, de documentation et de mesure ;
- mettre en place des procédures garantissant l'égalité de traitement et la non-discrimination pour tous les salariés tout au long de leur parcours d'évolution professionnelle ;
- poursuivre la sensibilisation des professionnels (employeurs, instances représentatives du personnel, salariés) de l'économie sociale en la matière et agir pour transformer et faire évoluer les représentations négatives.

Considérant :

- le préambule de la Constitution de 1946 qui inscrit le principe de l'égalité femme/homme dans tous les domaines ;
- la loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations définit le cadre légal précisant les 8 domaines et les 18 critères prohibés ⁽²⁾ ;
- la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- l'accord du 22 septembre 2006 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale, étendu le 1^{er} août 2010 ;
- l'accord national interprofessionnel (ANI) du 12 octobre 2006 sur la diversité en entreprise, élargi le 14 mai 2008 ;
- la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations achève la transposition complète des textes européens en matière d'égalité de traitement (les directives 2006/54, 2004/113, 2002/73, 2000/78 et 2000/43) ;
- la loi du 24 novembre 2009 sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie ;

(1) L'égalité des chances n'est pas un principe juridique mais un objectif à atteindre à travers des actions positives. On juge que les inégalités sociales, économiques, culturelles doivent être réduites voire supprimées par « un coup de pouce » donné aux catégories de population les plus concernées par les inégalités. Rétablir l'égalité des chances pour ces catégories implique, d'abord, qu'elles ne soient plus victimes de discriminations.

(2) Les critères prohibés par la loi sont au nombre de 18 : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation familiale, les caractéristiques génétiques, l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme, le handicap, l'état de santé sauf inaptitude constaté par le médecin, l'état de grossesse. Les domaines visés par la loi sont : la rémunération, la formation, le reclassement, l'affectation, la qualification, la promotion professionnelle, la mutation, le renouvellement de contrat.

- les dispositions des accords de branches et secteurs professionnels en lien avec l'égalité et la prévention des discriminations conclus dans le champ de l'économie sociale ⁽¹⁾.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

Article 2

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application de l'accord est le champ composé des activités des branches et secteurs professionnels fédérés par l'Usgeres. Les dispositions du présent accord s'appliquent aux syndicats et groupements d'employeurs adhérents de l'union.

Les annexes du présent accord donnent la liste des branches et secteurs professionnels, des syndicats, des entreprises et des organismes entrant dans le champ d'application de l'accord.

Article 3

Sensibiliser les acteurs de l'économie sociale

La mise en place d'une démarche d'égalité et de prévention des discriminations suppose tout d'abord de passer par une première étape de sensibilisation et de mobilisation des acteurs.

L'étape de sensibilisation et de mobilisation des acteurs doit avoir pour objectif d'identifier, de démystifier et de combattre les stéréotypes et les préjugés ainsi que les représentations individuelles et/ou collectives.

Pour ce faire, les parties s'engagent à informer et communiquer sur les enjeux de l'égalité, la prévention des discriminations et la promotion de la diversité auprès :

- des branches et secteurs professionnels ;
- des entreprises, et notamment celles dépourvues d'IRP ;
- des représentations du personnel (CE, DP, DS, CHSCT...).

Pour ce faire, les parties s'engagent à déployer différents moyens et outils de communication :

- des campagnes d'information (conférences, colloques, séminaires...) ;
- des guides (guide du recrutement...) ;
- des publications (plaquette « économie sociale au devant de la diversité », charte de la diversité...) ;
- internet.../...

Article 4

Veiller à la non-discrimination dans le recrutement

Le recrutement doit permettre à chacun/chacune d'accéder à un emploi en fonction de ses compétences et ses capacités professionnelles et sans aucun des motifs de discrimination prévu par la loi.

Les parties signataires réaffirment les dispositions légales et réglementaires ⁽²⁾ en matière d'égalité et de non discrimination et souligne que le code du travail ⁽³⁾ précise que les procédures de recrutement doivent être exemptes de tous critères discriminatoires. Les parties signataires soulignent que les critères objectifs du recrutement sont la compétence, la qualification et l'expérience professionnelle et rappellent les principales étapes d'une procédure de recrutement :

- la préparation du recrutement ;
- la recherche des candidatures ;

(1) Liste des accords de branches en annexe.

(2) Article L. 225-1 du code pénal et dispositions de la CNIL.

(3) Articles L. 1132-1 et L. 1221-6 du code du travail.

- la sélection des candidats ;
- l’entretien de recrutement ;
- l’accueil et l’intégration.

Elles rappellent, enfin, les obligations du recruteur :

- le poste à pourvoir et l’offre d’emploi.

Le poste à pourvoir et l’offre d’emploi sont à définir précisément avec des critères objectifs limités aux compétences et aptitudes professionnelles requises par les missions à remplir et les tâches à effectuer. Le profil de poste, comme l’annonce, ne doit pas faire référence aux critères prohibés par la loi.

- l’entretien de recrutement.

Quelle que soit la forme sous laquelle elles sont demandées, les informations doivent avoir pour seul but d’apprécier la capacité du candidat à occuper le poste ou ses aptitudes professionnelles.

- la décision de recrutement.

La décision de recrutement ou d’écarter un candidat doit reposer sur des éléments objectifs liés aux capacités professionnelles de l’individu et être justifiée.

Les parties signataires rappellent, en outre, que l’employeur a l’obligation d’informer les représentants du personnel sur les procédures de recrutement ⁽¹⁾.

Les parties signataires considèrent que la poursuite de la diversification des méthodes et des canaux de recrutement pourra également permettre d’aller plus loin dans la diversité des collectifs de travail. Il s’agira d’élargir les canaux de recrutement (liste non exhaustive, sans ordre préférentiel) :

- encourager les candidatures internes ;
- renforcer les partenariats avec les organismes spécialisés tels que Pôle emploi, l’APEC ⁽²⁾, les missions locales, les associations et les structures d’insertion ;
- renforcer les partenariats avec les écoles et universités (associations d’anciens élèves, participation aux forums de recrutement organisés par des écoles et des universités...) ;
- favoriser l’alternance (professionnalisation et apprentissage) ;
- développer les collaborations avec les organismes chargés de gérer l’accès à l’emploi des travailleurs handicapés (l’AGEFIPH, les Cap emploi...) ;
- les candidatures en ligne (portail de l’emploi dans l’économie sociale) ;
- les candidatures spontanées ;
- participer aux salons, forums de recrutement ;
- faire appel aux intermédiaires de l’emploi, et notamment aux cabinets de recrutement en veillant à ce que ces derniers développent des pratiques de recrutement exemptes de toute forme de discrimination.

Les branches et secteurs professionnels pourront mettre à la disposition des entreprises le guide du recrutement ⁽³⁾ conçu par l’Usgeres.

Les parties signataires s’engagent à mettre en œuvre des actions pour sensibiliser et informer le plus grand nombre sur les métiers de l’économie sociale et les modalités de recrutement.

(1) Article L. 1132-1 du code du travail : « aucune personne ne peut être écartée d’une procédure de recrutement ... ».

(2) Association pour l’emploi des cadres.

(3) Dans ce cadre, un guide du recrutement a été conçu par l’Usgeres avec l’appui de ses adhérents. Ce guide rappelle la loi, en particulier les articles du code du travail sur la non-discrimination ainsi que ceux du code pénal qui condamnent les actes de discrimination. Il procure, aussi, des conseils sur les différentes étapes du recrutement avec des recommandations particulières. Le guide est destiné aux syndicats d’employeurs adhérents de l’Usgeres et à leurs entreprises adhérentes. Les branches et secteurs professionnels peuvent s’approprier et décliner cet outil en y intégrant leurs spécificités et savoirs faire RH.

Article 5

Développer des démarches d'accueil et d'intégration des salariés

Les parties signataires insistent sur l'utilité des démarches d'accueil et d'accompagnement des salariés car elles facilitent l'intégration des nouveaux salariés au collectif de travail et participent à la prévention des potentiels risques d'exclusion. De ce fait, les signataires souhaitent que les entreprises de l'économie sociale mettent en place une politique d'accueil et d'intégration.

Il s'agit, notamment par la diffusion d'informations homogènes, partagées et d'un accompagnement adapté à la prise de fonction, de :

- permettre aux salariés de s'adapter aux exigences de leurs situations professionnelles ;
- acquérir les connaissances relatives aux procédures qu'ils auront à maîtriser ;
- et, plus globalement, de s'adapter à l'organisation du travail et à la culture d'entreprise.

Les signataires demandent aux branches et secteurs professionnels concernés par le présent accord de concevoir des outils susceptibles d'accompagner les entreprises dans la mise en place de démarches d'accueil et d'intégration des salariés.

Les signataires précisent que les actions suivantes peuvent constituer une démarche d'accueil et d'intégration des salariés et, par exemple :

- la remise de documents de communication facilitant l'accueil et l'intégration des nouveaux salariés ;
- la visite de l'entreprise et la présentation au collectif de travail ;
- l'organisation de réunions ou de sessions d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés ;
- .../...

Article 6

Développer le tutorat

Les signataires du présent accord entendent favoriser le développement de la fonction tutorale. Cette démarche vise notamment à prévenir les discriminations et lutter contre les à priori liés à l'âge, renforcer l'employabilité des seniors et encourager les coopérations intergénérationnelles.

Pour ce faire, les branches et secteurs professionnels pourront proposer des entreprises une charte et/ou un guide du tutorat prévoyant :

- la formation des tuteurs.

Afin de permettre aux tuteurs d'exercer au mieux leur fonction ; ces derniers pourraient bénéficier d'une formation ;

- l'encadrement de la mission de tutorat.

La contractualisation d'une convention de tutorat signée par les 3 parties (l'entreprise, le tuteur et le tuteuré) pourrait être envisagée. Les branches et secteurs professionnels réaliseront un modèle type de convention de tutorat ;

- la reconnaissance et valorisation du tutorat.

La reconnaissance professionnelle de la mission de tutorat est essentielle. Elle peut passer par la prise en compte des pratiques tutorales dans l'évaluation et la progression des salariés, dans le cadre de l'entretien professionnel.

Article 7

Généraliser l'entretien professionnel

Les parties signataires rappellent que les évolutions professionnelles des salariés doivent reposer sur des critères objectifs prenant en compte les compétences, la qualification et les expériences professionnelles. Il convient, donc, de veiller à ce que chaque salarié puisse avoir les mêmes possibilités d'évolution professionnelle et puisse, dans la mesure du possible, progresser d'au moins un niveau

de qualification au cours de sa vie professionnelle. Pour ce faire, les parties signataires conviennent de généraliser, dès la signature de l'accord, la pratique de l'entretien professionnel au sein des branches et secteurs professionnels entrant dans le champ d'application du présent accord. La mise en œuvre des entretiens professionnels a, ainsi, pour objectif de rationaliser les évolutions professionnelles des salariés.

Article 7.1

Définition de l'entretien professionnel

Les parties signataires conviennent que l'entretien professionnel réalisé par l'entreprise, conformément aux dispositions d'un accord de branche, a pour objectif de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et compte tenu des besoins de l'entreprise.

Article 7.2

Mise en œuvre de l'entretien professionnel

Les signataires du présent accord demandent aux branches et secteurs professionnels de définir par accord les modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel dans le respect de leurs spécificités (taille des entreprises, modes d'organisation du travail...) et en complément de l'entretien annuel d'évaluation.

Dans ce cadre, les branches et secteurs professionnels déterminent :

- la périodicité de l'entretien professionnel ;
- les modalités de mise en œuvre ;
- la formalisation de l'entretien ;
- les suites à donner à l'entretien professionnel.

Les thèmes suivants pourront notamment être abordés au cours de l'entretien professionnel :

- l'évolution professionnelle ;
- le maintien dans l'emploi et l'accompagnement des deuxièmes parties de carrière ;
- le tutorat ;
- la conciliation des temps de vie.

Les parties signataires conviennent que la thématique de la conciliation des temps de vie ne pourra être abordée lors de l'entretien professionnel que lorsque le salarié en fait la demande.

Article 8

Veiller à l'égalité professionnelle

Les parties signataires stipulent que le respect du principe d'égalité de traitement est fondamental pour lutter contre le « plafond de verre » qui empêche certains salariés d'accéder à des postes à responsabilité et les déséquilibres de mixité constatés dans différents métiers.

Les signataires demandent aux branches et secteurs professionnels de définir les dispositions propres à veiller à l'égalité professionnelle entre les salariés dans les 8 domaines visés par la loi : la rémunération, la formation, le reclassement, l'affectation, la qualification, la promotion professionnelle, la mutation et le renouvellement de contrat.

Les parties signataires attirent, particulièrement, l'attention des branches et secteurs professionnels sur la nécessité de veiller :

- à la mixité des métiers et des qualifications ;

- aux modalités d'accès aux postes à responsabilité ;
- à l'égalité salariale ;
- à l'articulation des temps de vie (vie professionnelle, vie privée).

Article 9

Former à l'égalité et à la prévention des discriminations

Les discriminations sont un phénomène complexe et recouvrent, selon les individus, des acceptions différentes. Il importe donc, lorsqu'on veut les prévenir, de s'assurer d'une compréhension partagée de ce qu'elles revêtent et impliquent dans les pratiques professionnelles. Aussi, la formation des acteurs est centrale dans la mise en place d'une démarche de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations.

C'est le socle de la formation qui permet, notamment, d'accompagner, plus efficacement, les acteurs dans la mise en place de procédures réduisant les risques discriminatoires.

Les parties signataires demandent aux branches et secteurs professionnels d'inscrire, dans leurs priorités annuelles, la prise en charge d'actions de formation des salariés, notamment en situation d'encadrement ou ayant des responsabilités en matière de recrutement.

Ces formations auront notamment pour objectifs de :

- briser les tabous et les représentations personnelles liées à l'expérience des individus et les représentations sociales véhiculées par la société ;
- questionner les pratiques professionnelles, collectives et individuelles ;
- former aux techniques de recrutement et à la mise en œuvre de l'entretien professionnel.

Article 10

Suivi d'indicateurs sur « l'égalité et la prévention des discriminations » dans l'économie sociale

La mesure des phénomènes d'inégalité de traitement dans l'emploi et le déroulement de carrière est certes complexe mais constitue un enjeu économique et social majeur.

Considérant que la prévention des inégalités et des discriminations est un enjeu économique et social majeur, les parties signataires conviennent de définir, dans le cadre du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale, des indicateurs communs de mesure de l'évolution des pratiques sur toutes les formes de discriminations au regard des 8 domaines visés par la loi : la rémunération, la formation, le reclassement, l'affectation, la qualification, la promotion professionnelle, la mutation et le renouvellement de contrat.

Afin de mesurer de manière homogène les politiques et actions menées en faveur de l'égalité et la prévention des discriminations au sein des branches et secteurs professionnels entrant dans le champ d'application de l'accord, des indicateurs communs seront définis.

Les travaux des observatoires des branches et secteurs professionnels en la matière pourront, par ailleurs, alimenter cette démarche.

Les parties signataires du présent accord souhaitent que les branches et secteurs professionnels réalisent, chaque année, un bilan des actions menées en matière d'égalité et de prévention des discriminations et en informent les partenaires sociaux. Les branches et les secteurs professionnels veilleront à ce que les entreprises de plus de 50 salariés disposant d'un comité d'entreprise réalisent un bilan annuel des actions réalisées en matière d'égalité et prévention des discriminations.

Article 11

Dispositions diverses

Article 11.1

Suivi des dispositions prévues dans le présent accord

Les parties conviennent de mettre, dès la première année, après l'arrêté d'extension du présent accord, à l'ordre du jour du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale, le suivi du présent accord et les conditions de sa mise en œuvre afin de dresser un bilan et convenir d'améliorations au regard notamment des pratiques et des évolutions légales et réglementaires.

Article 11.2

Entrée en vigueur

L'ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Pour la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles. Les parties signataires considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile indépendamment du secteur d'activités concerné.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux parties signataires de permettre que le présent accord puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même branche de manière différée ou décalée dans le temps, voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

La validité de l'accord est subordonnée aux dispositions législatives et réglementaires indispensables à son application.

Durée de l'accord : le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera largement diffusé auprès des branches et secteurs professionnels entrant dans son champ d'application.

Article 11.3

Adhésion à l'accord

Article 11.3.1

Adhésion d'un syndicat ou d'une organisation d'employeurs

Peut adhérer au présent accord tout syndicat ou organisation d'employeurs. La demande d'adhésion devra être notifiée au groupe de dialogue social transversal dans l'économie sociale.

Conformément à l'article L. 2261-5 ⁽¹⁾ du code du travail, l'adhésion prendra la forme d'un accord collectif entre, d'une part, les parties intéressées par l'adhésion, d'autre part, les organisations d'employeurs et syndicales de salariés signataires du présent accord.

(1) Article L. 2261-5 du code du travail : si l'adhésion a pour objet de rendre la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel applicable dans un secteur territorial ou professionnel non compris dans son champ d'application, elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 et les parties signataires de cette convention ou de cet accord. Le champ d'application en est modifié en conséquence.

Article 11.3.2

Adhésion d'une organisation syndicale représentative de salariés

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, peut adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés dans le champ de l'accord. L'adhésion est notifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Article 11.4

Révision et dénonciation de l'accord

Conformément aux dispositions légales, chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord. La demande de révision, transmise par écrit à chacun des signataires, expose les lignes directrices et les points sur lesquels la révision est souhaitée.

L'accord peut également faire l'objet d'une dénonciation à l'initiative d'un ou de plusieurs signataires.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de 3 mois.

Article 11.5

Dépôt légal et demande d'extension

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt légal, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail, telles que prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 23 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Usgeres.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC.

ANNEXES

1. Composantes de l'Usgeres entrant dans le champ d'application de l'accord

SECTEURS d'activité	NOMBRE d'entreprises	NOMBRE de salariés	ORGANISATIONS membres de l'Usgeres	CONVENTIONS COLLECTIVES	ACTIVITÉS GÉRÉES
Aide à domicile	5 000	220 000	UNADMIR ADESSA Domicile UNA FNAAFP-CSF	CCN Unique aide à domicile, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 (non étendue)	85.3J Aide à domicile 85.3K Autres formes d'action sociale 85.1G Activités des auxiliaires médicaux Soins à domicile
Animation	13 000	150 000	CNEA	CCN Animation du 28 juin 1988, étendue le 10 janvier 1989 (brochure n° 3246)	55.2A Auberges de jeunesse et refuges 55.2E Autres hébergements touristiques 80.4D Autres enseignements 85.3G Crèches et garderie d'enfants 85.3K Autres formes d'activités sociales 91.3E Organisations associatives (nca) (1) 92.3D Gestion de salle de spectacles 92.3K Activités d'intérêt social dans le domaine culturel 92.5A Gestion des bibliothèques 92.5C Gestion du patrimoine culturel 92.5E Gestion du patrimoine naturel 92.6A Gestion d'installations sportives 92.6C Autres activités sportives 92.7C Autres activités récréatives

SECTEURS d'activité	NOMBRE d'entreprises	NOMBRE de salariés	ORGANISATIONS membres de l'Usgeres	CONVENTIONS COLLECTIVES	ACTIVITÉS GÉRÉES
Centres sociaux et associations d'accueil de jeunes enfants	5 000	80 000	SNAECSO	CCN Acteurs du lien social et familial (ALISFA) du 4 juin 1983, étendue le 22 juin 1987 (brochure n° 3218)	79.90Z Autres services de réservation et activités connexes 85.3G Crèches et garderie d'enfants 88.99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 88.99B Action sociale sans hébergement (NCA) 88.91A Accueil de jeunes enfants 90.04Z Gestion de salles de spectacles 91.3E Organisations associatives (NCA) (1) 92.3D Gestion de salle de spectacles 94.99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire 93.29Z Autres activités récréatives et de loisirs 94.12Z Activités des organisations professionnelles
Foyers de jeunes travailleurs	330	8 000	SNEFOS-JT	CCN Organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003, étendue le 9 février 2004 (brochure n° 3014)	55.2F Hébergement collectif non touristique
Logement social	145	3 000	PACT ARIM	CCN Personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983, étendue le 13 décembre 1998 (brochure n° 3221)	85.3K Autres formes d'action sociale
Missions locales PAIO	500	12 000	UNML – PAIO	CCN Missions locales et PAIO du 21 février 2001, étendue le 27 décembre 2001 (brochure n° 3304)	85.3K Autres formes d'action sociale 91.3E Organisations associatives (NCA) (1)

SECTEURS d'activité	NOMBRE d'entreprises	NOMBRE de salariés	ORGANISATIONS membres de l'Usgeres	CONVENTIONS COLLECTIVES	ACTIVITÉS GÉRÉES
Mutualité	4 321	73 895	UGEM	CCN Mutualité du 31 janvier 2000, étendue le 17 août 2001 (brochure n° 3300)	66.0G Assurance relevant du code de la mutualité 85.1C Pratique médicale 85.1E Pratique dentaire 85.1G Activités des auxiliaires médicaux
Radio diffusion	700	2 850	SNRL	CCN de la Radio diffusion du 11 avril 1996, étendue le 22 octobre 1996 (brochure n° 3285)	92.2A Activités de radio
Régies de quartier	140	2 500	SNPERQ	Accord collectif du 22 mars 1999 Accord national du 15 septembre 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les régies de quartier	
Sociétés coopératives et participatives adhérentes de la CG-SCOP	1 900	41 000	CG-SCOP		
Sport	18 000	100 000	COSMOS CNEA U2C2F	CCN du 7 juillet 2005 (étendue le 25 novembre 2006) Accord du 17 juin 2005 sur le statut des entraîneurs et éducateurs du football Protocole d'adhésion du 31 mai 2006 à la CCN des administratifs et assimilés du football	92.6A Gestion d'installations sportives 92.6C Autres activités sportives
Atelier et Chantier d'Insertion (ACI)	140	7 000	SYNESI	Accord du 27 avril 2007 relatif au champ d'application des accords collectifs des ACI	853K 913E

SECTEURS d'activité	NOMBRE d'entreprises	NOMBRE de salariés	ORGANISATIONS membres de l'Usgeres	CONVENTIONS COLLECTIVES	ACTIVITÉS GÉRÉES
Tourisme social et familial	650	40 000	SATPS UNODESC-CNEA	CCN Tourisme social et fami- lial du 28 juin 1979, étendue le 2 juillet 1980 (brochure n° 3151)	55.2C Exploitations de terrains de camping 55.2E Autres hébergements touristiques 63.3Z Agences de voyages 74.1J Administrations d'entreprises 91.3E Organisations associatives (NCA) ¹
(1) NCA : non classés ailleurs.					

2. Syndicats et groupements d'employeurs adhérents de l'Usgeres et entrant dans le champ d'application de l'accord

Pour les associations du secteur sanitaire et social :

- ADESSA à domicile, Fédération nationale ;
- FNAAFP/CSF, Fédération nationale des associations de l'aide familiale populaire – membre de la confédération syndicale des familles ;
- Fédération des PACT, Fédération nationale des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière ;
- SNALESS, syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social ;
- UNA, Union nationale des associations de soins et services à domicile ;
- UNADMR, Union nationale des associations du service à domicile ;
- UNIOPSS, Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés sanitaires et sociaux.

Pour les associations de l'animation, de l'éducation permanente, du développement social, culturel et sportif :

- COSMOS, Conseil social du mouvement sportif ;
- SADCS, Syndicat des associations de développement culturel et social – membre du CNEA ;
- SATPS, Syndicat d'associations de tourisme, de promotion sociale, de vacances et de loisirs ;
- SNAECISO, syndicat national d'associations employeurs de personnels au service des centres sociaux et socioculturels ;
- SNEFA, Syndicat national des employeurs de la formation et de l'animation – membre du CNEA ;
- SNEFOS, Syndicat national employeur des foyers, résidences sociales et services pour jeunes ;
- SNOGAEC, Syndicat national des organisations gestionnaires d'activités éducatives et culturelles membre du CNEA ;
- SNRL, Syndicat national des radios libres ;
- SNPERQ, Syndicat national professionnel des employeurs des régies de quartier ;
- SYNESI, Syndicat national des employeurs spécifiques d'insertion ;
- SYNOFDES, Syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale ;
- UNML, Union nationale des missions locales PAIO, et organismes d'insertion sociale et professionnelle ;
- U2C2F, Union des clubs des championnats français de football ;
- UNODESC, Union nationale des organismes de développement social, sportif et culturel – membre du CNEA conseil national des employeurs associatifs.

Pour la coopération :

- Le CC, Le Crédit coopératif ;
- CGSCOP, Confédération générale des SCOP.

Pour la mutualité :

- UGEM, Union des groupements d'employeurs mutualistes.

Brochure n° 3103

Convention collective nationale

IDCC : 2121. – ÉDITION

ACCORD DU 28 SEPTEMBRE 2011

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1151412M

IDCC : 2121

PRÉAMBULE

Compte tenu des dispositions de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, de son décret d'application n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue et de 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 se sont rapprochées afin de déterminer le nouvel organisme paritaire collecteur agréé au niveau de la branche qui aura notamment en charge la collecte et la gestion des fonds des entreprises de la branche en matière de formation professionnelle (OPCA) et qui assurera également la collecte et la gestion des contributions versées au titre du congé individuel de formation (OPACIF).

Cette négociation a été engagée compte tenu des textes rappelés ci-dessus qui sont venus réformer la réglementation sur la formation professionnelle.

Il est rappelé que jusqu'alors, en application de l'accord de branche du 23 décembre 1994, l'OPCA-CGM était désigné comme étant l'OPCA dont relevaient les entreprises de la branche.

Le présent accord se substitue donc à compter de sa date d'application à l'accord du 23 décembre 1994.

Ceci étant précisé, les parties signataires du présent accord décident :

Article 1^{er}

Objet du présent accord

Le présent accord a pour objet de désigner le nouvel organisme paritaire collecteur agréé au niveau de la branche de l'édition (OPCA) et l'organisme qui assurera la collecte et la gestion des fonds au titre des congés de formation (OPACIF).

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale de l'édition exerçant leur activité sur le territoire français, y compris les départements et territoires d'outre-mer.

Article 3

Désignation de l'AFDAS

Les parties signataires désignent l'AFDAS en tant qu'organisme paritaire collecteur des fonds affectés à la formation professionnelle continue et au congé individuel de formation des salariés, dans le respect des textes législatifs, réglementaires et des accords paritaires en vigueur.

L'AFDAS exercera les missions qui lui sont dévolues dans le respect des dispositions légales et des accords conclus au niveau 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'édition verseront leurs contributions à la formation professionnelle, telles que définies par les textes légaux et conventionnels, à l'AFDAS.

L'AFDAS collectera donc les contributions dues par les entreprises au titre de la participation à la formation professionnelle au titre de l'année 2011, calculée sur les rémunérations versées du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011 et au titre des années suivantes.

Article 5

Fonctionnement

Cette désignation est faite sous la réserve de la création au sein de l'AFDAS 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 de la branche.

Article 6

Durée, révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective nationale de la branche de l'édition.

Il est conditionné à l'obtention par l'AFDAS du renouvellement de son agrément auprès des services de l'Etat.

Sous cette réserve, le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2012.

Il se substituera à compter de cette date à l'accord de branche du 23 décembre 1994.

Article 7

Dépôt de l'accord

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail. La partie la plus diligente remettra également un exemplaire de l'accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

En même temps que le dépôt effectué dans les conditions ci-dessus définies, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Fait à Paris, le 28 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNE.

Syndicats de salariés :

CFDT Livre ;

FEC CGT-FO ;

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

SNELD CFE-CGC ;

SNPEP FO ;

SNC FO ;

FCC CFE-CGC.

Brochure n° 3178

Convention collective nationale

IDCC : 200. – **EXPLOITATIONS FRIGORIFIQUES**

AVENANT N° 77 DU 1^{ER} AOÛT 2011

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1151414M

IDCC : 200

PRÉAMBULE

A l'issue de nombreuses réunions de négociation, les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés ont fait un bilan du régime de prévoyance des salariés non cadres de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques.

Les partenaires sociaux ont décidé d'améliorer le régime de prévoyance mis en place à effet du 1^{er} janvier 2005 et de reconduire les organismes assureurs désignés.

Le présent avenant se substitue, à compter de sa date d'effet, aux dispositions de l'avenant n° 67 du 15 décembre 2004 à la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 et à celles des avenants s'y rapportant.

Le présent avenant crée un nouveau titre à la présente convention collective nationale intitulé « Régime de prévoyance ».

Le régime de prévoyance complémentaire des salariés non cadres de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques est rédigé comme suit :

Article 1^{er}

Régime de prévoyance

Les articles 80 à 97 sont insérés dans la convention collective nationale en créant un titre « Régime de prévoyance » et sont définis comme suit :

« RÉGIME DE PRÉVOYANCE

Article 80

Bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance

Sont bénéficiaires du régime de prévoyance tous les salariés non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Article 81

Salaire de référence

Le salaire de référence pour le calcul des prestations garanties est le salaire brut annuel (tranches A et B) des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès, soumis à cotisations au titre du présent régime de prévoyance.

Tranche A : partie du salaire annuel limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.

Tranche B : partie du salaire annuel comprise entre une fois et quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Si la période de référence est incomplète, le salaire est reconstitué sur la base de la période d'emploi précédant l'arrêt de travail ou le décès en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le salarié aurait bénéficié.

Article 82

Conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail et cessation des garanties de prévoyance

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période ils bénéficient d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail) y compris en cas de congés de maternité ou de paternité ou d'adoption.

Toutefois, dès lors que le salarié bénéficie d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires versées en application du présent régime de prévoyance, les garanties sont maintenues sans contrepartie des cotisations. Cependant, lorsque le salarié perçoit un salaire réduit pendant cette période d'indemnisation complémentaire, les cotisations restent dues sur la base du salaire réduit. L'exonération de cotisations cesse dès le premier jour de reprise du travail par le salarié ou dès la cessation ou la suspension du versement des prestations par l'organisme assureur désigné.

Le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 91.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

Article 83

Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité de travail d'un salarié pour maladie, accident, accident du travail, maladie professionnelle, percevant à ce titre des indemnités journalières de la sécurité sociale, le régime de prévoyance garantit le versement d'indemnités journalières dont le montant sera égal à 66 % du salaire brut de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes versées par le régime général de la sécurité sociale.

Ces indemnités journalières complémentaires seront versées à compter du 181^e jour d'arrêt de travail continu et pendant toute la durée de versement des prestations d'incapacité temporaire du régime général de sécurité sociale, y compris au-delà de la rupture éventuelle du contrat de travail.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ou de toute autre rémunération, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle salariée.

Lorsque la sécurité sociale suspend ou réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont suspendues ou diminuées à due concurrence.

Dans tous les cas, le versement des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des éléments suivants :

- à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- au 1 095^e jour d'arrêt de travail ;
- lors de la reprise du travail du salarié ;
- au décès du salarié.

Article 84

Garantie invalidité

En cas d'invalidité du salarié reconnue et indemnisée par la sécurité sociale, le régime de prévoyance garantit le versement d'une rente calculée comme suit :

- invalidité 1^{re} catégorie ⁽¹⁾ : 39,6 % du salaire mensuel brut de référence ;
- invalidité 2^e ou 3^e catégorie ⁽¹⁾ : 66 % du salaire mensuel brut de référence.

Le salaire mensuel correspond à 1/12 du salaire de référence annuel.

Les rentes sont versées sous déduction des rentes brutes versées par la sécurité sociale c'est-à-dire avant déduction de la CSG et de la CRDS.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

La rente est suspendue en cas de suspension de la pension de la sécurité sociale.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale et cesse au décès du salarié.

Article 85

Garantie décès

Décès toutes causes (hors accident)

En cas de décès d'un salarié, il est versé au(x) bénéficiaire(s) un capital dont le montant est fixé à 125 % du salaire annuel brut de référence.

Le capital est majoré de 30 % du salaire annuel brut de référence par personne à charge.

(1) Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle perçoit à ce titre de la sécurité sociale une pension calculée en fonction d'un taux d'incapacité permanente, le régime de prévoyance garantit le versement d'une rente équivalente à celle applicable :

- aux invalides de 1^{re} catégorie, pour les salariés dont le taux d'incapacité permanente est compris entre 33 et 66 % ;
- aux invalides de 2^e catégorie ou de 3^e catégorie, pour les salariés dont le taux d'incapacité permanente est égal ou supérieur à 66 %.

Personnes à charge :

Sont considérées à charge au jour du décès :

- les enfants légitimes, naturels, adoptifs, reconnus du salarié :
 - jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
 - jusqu'à leur 26^e anniversaire, à condition :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ; ou au service civique ;
 - d'être employés dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- quel que soit leur âge, en cas d'invalidité avant leur 26^e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civil, sous réserve d'être âgés de moins de 26 ans à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive du salarié.

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

- les personnes reconnues à charge lors du calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, autres que le conjoint, le partenaire de Pacs ou le concubin.

Décès par accident

Le capital décès toutes causes est doublé lorsque le décès du salarié résulte d'un accident de quelle que nature que ce soit, vie professionnelle ou vie privée.

Le décès est considéré comme consécutif à un accident lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire, entraînant le décès immédiat du salarié ou dans les 12 mois suivant l'accident.

Garantie double effet

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint, survenant simultanément ou postérieurement au décès du salarié, sous réserve que le conjoint (veuf ou veuve) ne soit ni marié, ni lié par un Pacs postérieurement au décès du salarié et alors qu'il lui reste un ou plusieurs enfants à charge qui étaient initialement à la charge du salarié.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié le décès du conjoint survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ;
- ou lorsque le décès du conjoint survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

Les enfants à charge (tels que définis pour la garantie décès toutes causes) bénéficient du versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % de celui versé au décès du salarié (hors majoration accidentelle), réparti par parts égales entre eux.

Pour l'application de cette garantie, à défaut de conjoint, le partenaire de Pacs du salarié ou son concubin notoire sont assimilés au conjoint.

Bénéficiaires du capital décès

Le capital garanti en cas de décès est versé selon la dévolution conventionnelle suivante :

- au conjoint survivant non séparé judiciairement ;
- à défaut, au partenaire de Pacs du salarié ;
- à défaut, à son concubin notoire ⁽¹⁾ ;
- à défaut, à ses enfants nés ou à naître, présents ou représentés, par parts égales entre eux ;
- à défaut à ses père et mère, par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux héritiers, par parts égales.

Par une désignation écrite, le salarié peut, à tout moment, déroger à la dévolution énoncée ci-dessus.

En tout état de cause, les majorations pour personnes à charge sont versées directement aux personnes et enfants ouvrant droit à ces majorations. Lorsque l'enfant est mineur (ou majeur protégé), la majoration est versée à son représentant légal.

Concubin notoire

On entend par concubin notoire, la personne vivant en couple avec le salarié au moment du décès. La définition du concubinage est celle retenue par l'article 515-8 du code civil. De plus, le concubinage doit avoir été continu et établi de façon certaine pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'au décès.

Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune.

Exclusions

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive, la garantie n'est pas accordée :

- en cas de guerre étrangère à laquelle la France serait partie impliquée, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir ;
- en cas de guerre civile ou étrangère dès lors que le salarié y prend une part active,
- pour les sinistres survenus à la suite des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutations de noyaux d'atomes.

Ces exclusions s'appliquent à toutes les garanties versées en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive, y compris la rente éducation et la rente handicap.

Article 86

Garantie invalidité absolue et définitive (3^e catégorie de la sécurité sociale)

Le salarié reconnu en invalidité 3^e catégorie par la sécurité sociale, percevra un capital dont le montant est identique à celui versé en cas de décès toutes causes ou de décès accidentel, selon le cas.

Le versement de la prestation invalidité absolue et définitive 3^e catégorie libère l'organisme assureur des garanties décès prévues à la présente convention.

Est considéré en invalidité absolue et définitive, le salarié reconnue par la sécurité sociale comme définitivement inapte à toute activité professionnelle et percevant à ce titre, soit une rente d'invalidité de 3^e catégorie, soit une rente d'incapacité permanente et totale pour accident du travail, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

(1) Voir définition du concubinage notoire ci-après.

Article 87

Garantie allocation frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint du salarié ou de son partenaire Pacs ou de son concubin notoire ou d'un enfant à charge du salarié (selon les définitions retenues pour le capital décès), il sera versé au salarié ayant supporté les frais d'obsèques, sur présentation de la facture acquittée, une allocation pour frais d'obsèques égale à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès, dans la limite des frais réels.

Article 88

Garantie rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié (telle que définie à l'art. 86), il est versé à chaque enfant à charge du salarié (tels que définis à l'art. 85) une rente éducation qui est égale au produit du salaire de référence par un pourcentage défini en fonction de l'âge de l'enfant, exprimé comme suit :

- jusqu'au 12^e anniversaire : 7 % du salaire de référence ;
- au-delà et jusqu'au 16^e anniversaire : 10 % du salaire de référence ;
- au-delà et jusqu'au 18^e anniversaire : 13 % du salaire de référence.

La prestation est versée jusqu'au 26^e anniversaire si l'enfant est apprenti, étudiant, au service civique ou demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi et non indemnisé, par le régime d'assurance chômage. La prestation est versée sans limitation de durée en cas d'état d'invalidité déclaré avant le 26^e anniversaire, équivalant à la 2^e ou 3^e catégorie d'invalidité de la sécurité sociale.

Lorsque les enfants sont orphelins de père et de mère, les prestations visées ci-dessus sont doublées.

La rente éducation est cumulative avec les garanties décès/invalidité absolue et définitive (capital décès, capital décès par accident, double effet et invalidité absolue et définitive).

Paiement de la rente

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant le décès ou l'invalidité du salarié si les demandes de prestations comportant les pièces justificatives nécessaires ont été déposées dans un délai de 1 an.

A défaut, elle prend effet au premier jour suivant la date de dépôt de la demande.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution ou au jour de son décès.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au conjoint non déchu de ses droits parentaux ou, à défaut, au tuteur ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

Article 89

Garantie rente handicap

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié (telle que définie à l'art. 86), le régime de prévoyance garantit le versement d'une rente viagère handicap à chacun de ses enfants handicapés.

Bénéficiaires

Les enfants handicapés bénéficiaires au sens de la présente garantie sont les enfants handicapés du salarié à la date de son décès ou de son invalidité absolue et définitive, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs.

Reconnaissance de l'état d'handicap

Pour justifier du handicap d'un bénéficiaire, doit être obligatoirement joint à la demande de liquidation des prestations, sous enveloppe cachetée destinée au médecin conseil de l'OCIRP, un certificat médical attestant, à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive du salarié, de l'état de handicap du bénéficiaire potentiel, limitant son activité ou restreignant sa participation à la vie en société, subie dans son environnement en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

En outre, l'union-OCIRP se réserve le droit de demander toutes autres pièces complémentaires qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier de liquidation, et attestant du caractère substantiel, durable ou définitif du handicap et notamment toute décision administrative rendue par une commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Montant des prestations

Le montant mensuel de la rente viagère est fixé 500 € pour l'année 2010 (effet : 1^{er} mars 2010).

L'évolution du montant de cette prestation de base est indexée sur l'augmentation du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). En cas de modification notable, ou bien la disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer une autre allocation spécifique aux personnes handicapées afin d'indexer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Durée et paiement de la rente

Les rentes sont payées trimestriellement à terme d'avance, sous condition de vie.

La rente prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date de décès ou de l'invalidité absolue et définitive du salarié.

La rente cesse d'être due à compter du premier jour du mois suivant le décès du bénéficiaire.

Chaque rente est versée au bénéficiaire s'il a la capacité juridique ou à son représentant légal.

En cas de suppression de la présente garantie dans le régime, pour quelque cause que ce soit, le service des rentes en cours se poursuit sur la base de la dernière valeur atteinte de la rente et sans revalorisation ultérieure à la date de la résiliation.

Maintien de la garantie

En cas d'incapacité de travail ou d'invalidité du salarié pendant la période de garantie ouvrant droit aux versements d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité de la sécurité sociale, la garantie rente handicap est maintenue pendant la durée des versements.

Le maintien prend fin :

- à la date de liquidation de la retraite sécurité sociale ;
- à la date de reprise d'une activité totale de service.

Formalités

L'entreprise adhérente constitue pour chaque sinistre un dossier de demande de prestations en utilisant l'imprimé mis à sa disposition par l'institution.

La demande devra notamment être accompagnée des pièces justificatives suivantes :

- concernant le salarié :
 - certificat de décès (en cas d'IAD : notification de la rente d'invalidité 3^e catégorie de la sécurité sociale) ;
 - extrait du livret de famille ou de l'acte de naissance ;
- concernant l'enfant bénéficiaire :
 - un certificat médical sous enveloppe cachetée, attestant de l'infirmité du bénéficiaire ;

- tout document justifiant de l'incapacité juridique du bénéficiaire et désignant un ou plusieurs représentants légaux ;
- relevé d'identité bancaire ou postal au nom du bénéficiaire ou de son représentant légal.

L'OCIRP se réserve le droit de demander toutes pièces complémentaires qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier.

Article 90

Revalorisations des prestations

Les prestations versées en cas d'incapacité de travail et d'invalidité permanente sont revalorisées annuellement. Le taux de revalorisation est fixé par décision du conseil d'administration d'ISICA prévoyance.

Les prestations rente éducation et rente survie handicap sont revalorisées selon un coefficient et une périodicité fixés par le conseil d'administration de l'OCIRP.

Article 91

Portabilité du régime de prévoyance collective

En application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009, les garanties des salariés non cadres prévues par le régime de prévoyance de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques sont maintenues dans les conditions définies ci-après.

Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés non cadres bénéficient du maintien des garanties en vigueur à la date de cessation de leur contrat de travail.

Ainsi, sont maintenues les garanties décès, invalidité absolue et définitive, allocation obsèques, invalidité rente éducation aux anciens salariés dont la date de cessation de contrat de travail est égale ou supérieure au 1^{er} juillet 2009.

Pour les anciens salariés dont la date de cessation de contrat de travail est égale ou supérieure au 1^{er} mars 2010, est également maintenue la garantie rente handicap.

Bénéficieront de la garantie incapacité de travail définie à l'avenant n° 77 du 1^{er} août 2011 les anciens salariés dont la date de cessation de contrat de travail sera égale ou supérieure à la date d'effet du 1^{er} janvier 2011.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives prévoyance et frais de santé en vigueur dans l'entreprise, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties de prévoyance définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 83 interviendra à compter du 181^e jour d'incapacité de travail continue.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

Durée et limite de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin de contrat de travail. Une déclaration devra être effectuée par l'employeur auprès de l'organisme assureur désigné. C'est auprès de l'entreprise que le bénéficiaire du dispositif de portabilité justifie en principe de son statut de demandeur d'emploi.

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

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

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale).

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 92

Cotisations

Les cotisations sont calculées sur les salaires bruts (tranches A et B) des salariés non cadres.

(En pourcentage.)

GARANTIE	TAUX de cotisations	TAUX d'appel (1)	PART salarié	PART employeur
Décès/IAD – obsèques	0,50	0,42	0,21	0,21
Invalidité	0,15	0,15	0,075	0,075
Incapacité de travail	0,14	0,00		
Rente éducation	0,11	0,11	0,055	0,055

GARANTIE	TAUX de cotisations	TAUX d'appel (1)	PART salarié	PART employeur
Rente handicap	0,02	0,02	0,01	0,01
Portabilité	0,06	0, 00		
Total	0,98	0,70	0,35	0,35
(1) Le taux d'appel sera éventuellement ajusté en fonction de l'évolution de la provision pour égalisation (PPE) et après consultation des partenaires sociaux et de la délégation patronale. La différence entre le taux conventionnel et le taux d'appel étant financée par prélèvement sur la PPE selon les modalités définies à l'article 97.				

Le dispositif de portabilité est également financé par la PPE.

Article 93

Désignation des organismes assureurs

Les partenaires sociaux désignent ISICA Prévoyance (institution nationale de prévoyance des salariés des industries et des commerces alimentaires), institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 09, comme organisme assureur des garanties de prévoyance susvisées à l'exception de la garantie "rente éducation" et de la garantie "rente handicap".

Pour la garantie "rente éducation" et la garantie "rente handicap", les partenaires sociaux désignent l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, comme organisme assureur. ISICA prévoyance recevant délégation de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent régime de prévoyance seront réexaminées par la commission paritaire, et ce dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de l'avenant n° 77 du 1^{er} janvier 2011, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 94

Clause de sauvegarde

Toutes les entreprises relevant de la convention nationale des exploitations frigorifiques sont tenues d'adhérer aux organismes assureurs désignés. Elles disposent d'un délai de 6 mois, à compter de la prise d'effet du présent régime mis en place par l'avenant n° 67 du 15 décembre 2004, pour se mettre en conformité.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1, alinéa 2, du code de la sécurité sociale, seules les entreprises disposant d'un contrat prévoyant des garanties d'un niveau strictement supérieur s'appréciant au niveau de chaque garantie n'auront pas l'obligation de rejoindre les organismes désignés.

Les entreprises bénéficiant de la dispense d'adhésion prévue au deuxième alinéa du présent article, sont tenues de rejoindre les organismes assureurs désignés si elles n'avaient pas souscrit antérieurement à la date d'effet de l'avenant n° 2 du 2 novembre 2010 à l'avenant n° 67 une garantie rente handicap et une garantie rente éducation d'un niveau strictement supérieur à celui prévu au présent régime.

De plus, ces entreprises doivent également avoir souscrit une garantie incapacité de travail d'un niveau strictement supérieur à celui prévu par l'avenant n° 77 du 1^{er} août 2011.

Toute demande d'adhésion formulée au-delà d'un délai de 6 mois suivant la date d'effet de tout avenant modifiant le régime sera soumise pour étude à ISICA Prévoyance et ensuite aux membres de la commission paritaire qui pourront décider de l'application d'une éventuelle cotisation supplé-

mentaire correspondant au différentiel entre le risque de l'entreprise et les risques de l'ensemble des entreprises adhérentes au régime conventionnel.

Article 95

Reprise des encours

Lors de son adhésion au présent régime de prévoyance, l'entreprise doit obligatoirement produire la liste des salariés en arrêt de travail ou bénéficiaires de prestations périodiques.

La garantie incapacité de travail s'applique aux arrêts de travail survenus à compter du 1^{er} janvier 2011.

Si les salariés en arrêt de travail sont garantis par un contrat antérieur souscrit auprès d'un organisme assureur :

- les garanties en cas de décès ou d'invalidité 3^e catégorie du présent régime de prévoyance sont accordées sous déduction de celles qui sont dues par le précédent organisme assureur ;
- les prestations d'indemnités journalières seront revalorisées dans les conditions définies à l'article 90.

L'amélioration de la garantie invalidité issue de l'avenant n° 77 du 1^{er} août 2011 s'applique aux invalidités survenues postérieurement au 1^{er} janvier 2011.

Article 96

Changement d'organismes assureurs

Conformément à la réglementation en vigueur, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service seront maintenues par l'organisme assureur quitté à leur niveau atteint à la date de résiliation.

Par ailleurs, la revalorisation des rentes sera assurée par le nouvel organisme assureur dans des conditions au moins identiques à celles définies au présent régime.

Les salariés bénéficiant du versement d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires à celles versées par la sécurité sociale, se verront maintenir la couverture du risque décès. Le changement d'organisme assureur sera sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'invalidité.

En revanche, le nouvel organisme assureur devra assurer la couverture du risque décès au profit des salariés qui bénéficieraient ultérieurement, et après le changement d'organisme assureur d'indemnités journalières complémentaires et de rentes d'invalidité complémentaires à celles versées par la sécurité sociale.

Article 97

Provision pour égalisation

A compter du 1^{er} janvier 2005, il est créé une provision d'égalisation concernant les risques invalidité et décès/IAD.

Définition de la provision pour égalisation de la garantie invalidité

Lorsque le compte de résultats du risque invalidité fait apparaître un solde créditeur, Isica prévoyance attribue, au 31 décembre de l'exercice considéré, 90 % de ce solde à la provision d'égalisation du risque invalidité.

Lorsque le compte de résultats du risque invalidité fait apparaître un solde débiteur, Isica prévoyance prélève sur la provision d'égalisation du risque invalidité, au 31 décembre de l'exercice considéré, les sommes nécessaires à l'ajustement du compte de résultats par apurement du solde. Le reliquat éventuel du solde débiteur de la provision d'égalisation du risque invalidité sera porté au débit du compte de résultats du risque invalidité de l'exercice suivant.

La provision d'égalisation est augmentée des intérêts financiers obtenus en appliquant au montant de la provision au 1^{er} janvier de l'exercice considéré, 100 % du taux de rendement net d'Isica prévoyance constaté pour le même exercice ; elle est aussi augmentée de l'excédent éventuel du fonds de revalorisation.

Le solde de la provision d'égalisation du risque "invalidité" au 31 décembre de l'exercice considéré est reporté sur la provision d'égalisation du risque invalidité de l'exercice suivant.

Définition de la provision pour égalisation de la garantie décès

Lorsque le compte de résultats du risque "décès" fait apparaître un solde créditeur, ISICA Prévoyance attribue, au 31 décembre de l'exercice considéré, 90 % de ce solde à la provision d'égalisation du risque décès.

Lorsque le compte de résultats du risque décès fait apparaître un solde débiteur, ISICA Prévoyance prélève sur la provision d'égalisation du risque décès, au 31 décembre de l'exercice considéré, les sommes nécessaires à l'ajustement du compte de résultats par apurement du solde. Le reliquat éventuel du solde débiteur de la provision d'égalisation du risque décès sera porté au débit du compte de résultats du risque décès de l'exercice suivant.

La provision d'égalisation est augmentée des intérêts financiers obtenus en appliquant au montant de la provision au 1^{er} janvier de l'exercice considéré, 100 % du taux de rendement net d'ISICA Prévoyance constaté pour le même exercice ; elle est aussi augmentée de l'excédent éventuel du fonds de revalorisation.

Le solde de la provision d'égalisation du risque décès au 31 décembre de l'exercice considéré est reporté sur la provision d'égalisation du risque décès de l'exercice suivant.

Fonctions des provisions d'égalisation

Les provisions d'égalisation des risques invalidité et décès ont pour fonction de permettre le suivi du régime et de le piloter par ajustements.

Elles ont notamment pour objet de lisser les écarts des résultats par risque par compensation des exercices déficitaires et bénéficiaires de chaque risque constaté pendant la durée de validité de l'avenant.

Elles peuvent également être utilisées aux fins d'ajuster les prestations ou cotisations. Elles sont plafonnées comme suit :

a) Les provisions d'égalisation du risque invalidité

Le plafond de la provision d'égalisation du risque invalidité est égal à 100 % du montant des cotisations de l'exercice, encaissées pour le risque invalidité.

Dans l'hypothèse où la totalité de la provision d'égalisation dépasserait pendant deux exercices un montant égal au cumul de 100 % du montant total des cotisations de l'exercice encaissées pour le risque invalidité, les taux de cotisation seront revus après consultation des partenaires sociaux et de la délégation patronale.

Dans l'hypothèse où la provision d'égalisation aurait été épuisée, les taux de cotisation seront revus après consultation des partenaires sociaux et de la délégation patronale afin de rétablir l'équilibre technique du risque invalidité.

b) Les provisions d'égalisation du risque décès

Le plafond de la provision d'égalisation du risque décès est égal à 100 % du montant des cotisations de l'exercice, encaissées pour le risque décès.

Dans l'hypothèse où la totalité de la provision d'égalisation dépasserait pendant deux exercices un montant égal au cumul de 100 % du montant total des cotisations de l'exercice encaissées pour le

risque décès, les taux de cotisation seront revus après consultation des partenaires sociaux et de la délégation patronale.

Dans l'hypothèse où la provision d'égalisation aurait été épuisée, les taux de cotisation seront revus après consultation des partenaires sociaux et de la délégation patronale afin de rétablir l'équilibre technique du risque décès.

Indivisibilité

La provision pour égalisation constitue un ensemble indivisible résultant de la solidarité mise en place au sein de la branche "exploitations frigorifiques".

Incidence de la non-reconduction de la désignation de l'organisme assureur sur les provisions d'égalisation

En cas de non reconduction de la désignation d'ISICA Prévoyance pour la couverture des garanties de prévoyance complémentaire, Isica prévoyance établira un compte de clôture à la date de résiliation.

Les provisions d'égalisation éventuellement augmentées des montants du fonds de revalorisation pourront être, à la demande de la branche, transférées après apurement des comptes auprès du nouvel assureur désigné.

D'un commun accord entre les parties les fonds de revalorisation arrêtés à la date de résiliation sont affectés aux provisions d'égalisation. Ces dernières sont utilisées pour revaloriser les prestations en cours de service à la date de résiliation. Dans ce cas, les fonds seraient alimentés des excédents financiers générés par les provisions techniques après déduction du taux technique et des sommes nécessaires pour financer les ajustements de provisions.

Les prestations en cours de service seront revalorisées en fonction du taux fixé par décision du conseil d'administration d'ISICA Prévoyance et dans la limite de ces fonds de revalorisation. »

Article 2

Date d'effet

Le présent avenant entrera en vigueur, pour l'ensemble des entreprises, le 1^{er} janvier 2011.

Article 3

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant. Celui-ci sera déposé à la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 1^{er} août 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

USNEF.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAF CGT ;

FGA CFDT ;

FAA CFE-CGC.

Brochure n° 3190

Convention collective nationale
IDCC : 2150. – PERSONNELS DES SOCIÉTÉS ANONYMES
ET FONDATIONS D'HLM

AVENANT N° 3 DU 17 JANVIER 2011 À L'ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2007
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1151419M
IDCC : 2150

EXPOSÉ DES MOTIFS

A l'issue de la négociation annuelle obligatoire menée avec les organisations syndicales le 17 décembre 2010, les signataires du présent accord sont convenus de faire évoluer les rémunérations minimales figurant dans l'accord relatif aux nouvelles dispositions de classification et de rémunération minimale des employés, agents de maîtrise et des cadres actualisant l'annexe I de la convention collective nationale 2000 signé le 27 novembre 2007. La CFE-CGC et la CGT-FO ont tenu compte, pour leur signature, du contexte économique particulier touchant le secteur et entendent rester vigilant sur l'évolution à venir des minima cadres en lien avec le plafond de la sécurité sociale. Par ailleurs ces mêmes organisations ont souhaité permettre aux plus bas salaires de toutes les catégories de pouvoir bénéficier de ces augmentations.

Article 1^{er}

Les rémunérations des barèmes annuel et mensuel figurant à l'article 2 de l'annexe I « Personnels dits administratifs » de la convention collective nationale étendue du 27 avril 2000, sont remplacées par les montants suivants pour 2011.

Barème mensuel

(En euros.)

RÉSULTATS de la cotation	COEFFICIENT hiérarchique	SALAIRE minimum mensuel professionnel
4 à 9	G1	1 382,10
10 à 12	G2	1 516,54
13 à 15	G3	1 687,32
16 à 18	G4	1 894,85
19 à 21	G5	2 507,91
22 à 24	G6	2 583,63
25 à 27	G7	2 779,71

RÉSULTATS de la cotation	COEFFICIENT hiérarchique	SALAIRE minimum mensuel professionnel
28 à 30	G8	3 202,17
31 à 32	G9	4 560,20

Barème annuel

(En euros.)

RÉSULTATS de la cotation	COEFFICIENT hiérarchique	SALAIRE minimum mensuel professionnel
4 à 9	G1	18 709,84
10 à 12	G2	20 457,49
13 à 15	G3	22 677,58
16 à 18	G4	25 375,53
19 à 21	G5	33 345,29
22 à 24	G6	34 329,65
25 à 27	G7	36 878,67
28 à 30	G8	42 370,67
31 à 32	G9	60 025,12

Rappel :

Le statut agent de maîtrise est accordé dès lors que le niveau 4 est atteint dans le critère technicité ou le critère relationnel et que l'évaluation globale est supérieure ou égale à 13. Le statut cadre est accordé dès lors que le niveau G est atteint dans le critère technicité ou le critère relationnel et que l'évaluation globale est supérieure ou égale à 19.

PS. – Prime vacances = 44 % EE annuel.

Article 2

Les signataires sont convenus de demander l'extension du présent accord au ministre chargé des relations du travail.

Fait à Paris, le 17 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNESH.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Brochure n° 3190

Convention collective nationale

**IDCC : 2150. – PERSONNELS DES SOCIÉTÉS ANONYMES
ET FONDATIONS D'HLM**

AVENANT DU 12 AVRIL 2011 À L'ACCORD DU 30 MAI 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1151427M
IDCC : 2150

Entre :

La fédération nationale des entreprises sociales pour l'habitat,

D'une part, et

La fédération des services publics et des services de santé CGT-FO ;

Le syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des administrateurs de biens CFE-CGC ;

La fédération bâtiment, matériaux, travaux publics CFTC ;

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

Le syndicat national des personnels des sociétés anonymes d'HLM ;

Le syndicat national indépendant des gardiens d'immeubles et concierges,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

EXPOSÉ DES MOTIFS

Les deux parties se félicitent tout d'abord des résultats très positifs des dispositions de l'accord formation ESH du 30 mai 2005, mises en place pour financer le DIF, les périodes et contrats de professionnalisation dans les ESH, dans une logique de développement de la formation et des compétences.

Elles tiennent à souligner ainsi tout le chemin accompli par les ESH pour favoriser, en lien avec le plan de formation, le départ en formation au sein de la branche, et ce pour toutes les catégories, et notamment au profit des personnels de terrain.

Les données relatives à l'année 2010 (arrêtées au 31 décembre 2010) sont éloquentes et ont constitué la base de leurs discussions :

- 1 899 salariés ont pu exercer leur droit individuel à la formation (75 % des bénéficiaires gardiens, employés ou agents de maîtrise) ;
- 3 116 périodes de professionnalisations au profit des salariés en place (90 % de bénéficiaires non cadres) ;
- 224 contrats de professionnalisation au profit des jeunes et des personnes au chômage.

En 2010 sur une collecte ESH de 4,3 millions d'euros environ, et mutualisée au titre de la professionnalisation, les esh ont pu bénéficier de 6,181 millions d'euros en terme de retour de leur collecteur habitat formation.

Aussi compte tenu du succès de ces dispositifs et afin de pouvoir continuer à en faire bénéficier le plus grand nombre d'ESH et de salariés, et ce en lien avec les fonds disponibles, les signataires sont amenés à modifier les barèmes de prises en charge, pour se donner plus de moyens de maîtrise budgétaire prévisionnelle.

Article 1^{er}

Modification de l'article 2.1 d de l'accord étendu du 30 mai 2005 (DIF)

Après la première phrase est rajouté l'alinéa suivant :

« La commission paritaire nationale emploi et formation pourra décider de limiter le financement ⁽¹⁾, ou de l'encadrer ⁽²⁾ par simple décision prise au sein de cette même instance. »

Article 2

Modification de l'article 2.2 c « Période de professionnalisation » et de l'article 3 e « Contrats de professionnalisation »

Le dernier alinéa de chaque article est remplacé par :

« Sur la base du bilan communiqué par l'organisme paritaire collecteur agréé sur la consommation des fonds disponibles au titre de la collecte professionnalisation mutualisée et des simulations intégrant les prévisions sur les années suivantes la CPNEF pourra, par simple décision prise au sein de cette instance, confirmer ou faire varier ces mêmes barèmes forfaitaires dans l'intervalle suivant minimum 9,15 €/heure, maximum 20 €/heure. »

Article 3

Extension de l'accord

Les deux parties mandatent le secrétaire des commissions paritaires en vue d'obtenir l'extension du présent accord.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages, les représentants mentionnés en première et dernière page ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 12 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

(1) Par exemple à la prise en charge des seuls coûts pédagogiques des actions de formation prioritaires.

(2) Via la fixation par exemple de forfaits relatifs aux coûts pédagogiques et/ou aux frais de transport et d'hébergement.

ANNEXE

Relevé de décisions CPNEF du 12 avril 2011

Relevé de décisions pris en application de l'accord du 12 avril 2011 valant avenant n° 2 à l'accord formation du 30 mai 2005

Décisions :

1. Financement des contrats et périodes de professionnalisation

En application de l'accord du 21 mars 2011, les barèmes forfaitaires horaires de la professionnalisation, compte tenu des informations communiquées par Habitat Formation sur les fonds disponibles en 2011, sont fixés à 9 € 15 pour les périodes et contrats de professionnalisation.

2. Financement du DIF

Le financement du DIF sur le 0,5 % mutualisé ne portera que sur la seule prise en charge des coûts pédagogiques. Les frais de déplacement et d'hébergement représentant 10 % des coûts ne sont plus pris en charge.

3. Actualisation de la liste des actions de formation prioritaires (insertion de la vente HLM, du droit au logement, de l'insertion des publics fragilisés [personnes âgées, jeunes en insertion...] et du développement durable)

Compte tenu des enjeux d'actualité pour la profession, les thèmes de la vente HLM (en application de l'accord Etat-USH), du droit au logement, de l'insertion par le logement des publics fragilisés (personnes âgées, jeunes en insertion...) et du développement durable, sont insérés dans la liste des actions de formation éligibles au titre des périodes de professionnalisation.

4. Date d'effet

Ces dispositions s'appliquent pour les demandes adressées à l'OPCA à compter du 1^{er} mai pour des formations démarrant à compter du 1^{er} juin 2011.

Brochure n° 3190

Convention collective nationale
IDCC : 2150. – PERSONNELS DES SOCIÉTÉS ANONYMES
ET FONDATIONS D'HLM

AVENANT N° 1 DU 12 AVRIL 2011
RELATIF À L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES
NOR : ASET1151428M
IDCC : 2150

Entre :

La fédération nationale des entreprises sociales pour l'habitat,

D'une part, et

La fédération des services publics et des services de santé CGT-FO ;

Le syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des administrateurs de biens CFE-CGC ;

La fédération bâtiment, matériaux, travaux publics CFTC ;

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

Le syndicat national des personnels des sociétés anonymes d'HLM ;

Le syndicat national indépendant des gardiens d'immeubles et concierges ;

La fédération des services publics CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

EXPOSÉ DES MOTIFS

**Action des ESH en faveur du développement de l'emploi
des personnes en situation de handicap**

En 2007, les entreprises sociales pour l'habitat, aux côtés des partenaires sociaux, se sont engagées dans une politique très volontariste en faveur de l'emploi des personnes handicapées via un accord de branche unanime.

Pour ce faire, en 2005-2006, les partenaires sociaux ont conduit préalablement, avec l'appui financier de l'AGEFIPH, une étude paritaire relative à « l'analyse des emplois adaptés à l'accueil des personnes en situation d'handicap dans les entreprises sociales pour l'habitat » confiée à un cabinet prestataire sélectionné à l'issue d'un appel d'offre.

Il était convenu que l'étude effectuée en 2005-2006 constituerait une étape préalable à la définition, puis à la mise en œuvre d'une politique de branche sur l'emploi des personnes handicapées qui pourrait déboucher sur la conclusion d'une convention nationale avec l'AGEFIPH, en complémentarité de l'accord-cadre, pour enclencher une dynamique dans les entreprises sociales de l'habitat.

Les résultats de cette étude ont formé tout d'abord l'ossature de l'accord-cadre non agréé en faveur du développement de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche des ESH, signé par la fédération des ESH et toutes les organisations syndicales de la branche (CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC, SNP, SNIGIC) lors de l'assemblée générale annuelle de la fédération réunie le 19 juin 2007.

L'accord-cadre a marqué ainsi la volonté de la fédération nationale des ESH et des partenaires sociaux de s'engager activement dans la structuration d'une véritable politique d'emploi des personnes handicapées dans la branche.

La volonté des partenaires sociaux étant de faire de cet accord un outil de nature pédagogique et incitatif afin d'encourager toutes les ESH à jouer un rôle majeur dans l'intégration sociale et professionnelle des personnes en situation d'handicap, à cet effet, une première convention d'une durée de deux ans a été signée en 2008 avec l'AGEFIPH.

Concrètement elle a permis une première déclinaison de l'accord-cadre de 2007 afin de mobiliser les entreprises et renforcer leur engagement collectif au bénéfice de l'accueil des personnes handicapées dans toutes les entreprises sociales de l'habitat.

Résultats de la première convention 2008-2010

Cette convention a constitué tout à la fois une véritable feuille de route et un outil pédagogique irremplaçable, car incitatif et facilitateur, pour encourager toutes les ESH à jouer un rôle majeur, qu'il soit déjà exemplaire ou perfectible ou encore à initier.

Elle a donné lieu à la création d'une mission handicap au sein de la fédération via la création d'un emploi de chargé de mission.

Ces deux années de mise en œuvre du projet ont permis ainsi de déployer de nombreuses actions très concrètes, au service des ESH pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

En particulier, l'objectif premier visait à inciter toutes les ESH à sortir du quota zéro (EQZ), soit celles qui étaient à 0 % de travailleurs handicapés depuis plus de 3 ans, soit par un recrutement, l'accueil d'un stagiaire, l'achat d'une prestation auprès des secteurs adapté ou protégé, etc.

En mars 2007, l'AGEFIPH comptabilisait 49 établissements EQZ de travailleurs handicapés. Toutes les ESH identifiées EQZ ont été contactées, conseillées et accompagnées dans leur démarche handicap.

Selon les derniers chiffres de l'AGEFIPH, seules trois ESH seraient toujours début 2011 EQZ (données 2010), soit à quota 0 % de travailleurs handicapés depuis plus de 3 ans.

Par ailleurs, entre 2006 et 2009, le taux d'emploi global serait passé (cf. bilan annexe I) de 4,90 % à 4,95 % alors que les conditions légales d'imputation sont devenues plus exigeantes (le mode de calcul des personnes handicapées a changé ; par exemple, les personnes absentes de l'entreprise pour cause de longue maladie ne sont plus comptabilisées).

Enjeux de la convention 2011-2013

De ces résultats, il ressort que les enjeux liés à la poursuite de cette action ressortent donc de manière très élevés, notamment pour essayer de dépasser cette première étape de stabilisation du taux d'emploi, pour tendre vers une nouvelle ambition de progression du taux d'emploi sur les 3 ans de la dernière convention (2011-2013) avec l'AGEFIPH.

Une telle orientation de cette nature serait propice à une mobilisation générale et à favoriser une appropriation des enjeux liés à une politique handicap.

Il convient néanmoins d'indiquer que cet engagement repose sur la seule volonté des ESH et sur les actions mises en place par les entreprises adhérentes, la fédération n'ayant pas de rôle contraignant de part ses statuts.

Le projet de renouvellement est construit par ailleurs dans la logique d'un transfert progressif vers la branche ESH (dernière convention avec l'AGEFIPH), dans le cadre de la poursuite d'un plan d'actions structuré, pragmatique, qui tient compte des avancées obtenues et des progrès encore à réaliser, notamment en matière de maintien dans l'emploi.

Ce projet traduit ainsi une réelle opportunité à poursuivre le partenariat avec l'AGEFIPH, et ce, pour 3 ans (en cohérence avec la durée de la convention signée avec l'AGEFIPH).

Modification du plan d'action triennal en faveur de l'emploi des salariés handicapés dans la branche des ESH défini et mis en œuvre avec l'appui de l'AGEFIPH (modifications des articles 2 et suivants de l'accord de 2007)

Les dispositions du plan d'action triennal mis en place en 2007 (art. 2 et suivant de l'accord de 2007), dans le cadre de la première convention conclue avec l'AGEFIPH et s'achevant au 31 janvier 2011, sont remplacées par les dispositions du nouveau plan triennal (ci-dessous) faisant l'objet d'une nouvelle convention triennale conclue avec l'AGEFIPH pour la période 2011-2013.

Ceci étant exposé, il est arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet du plan d'action 2011-2013

A travers la poursuite d'une politique globale élargie sur le handicap, la branche des ESH souhaite :

- développer l'information, le conseil et l'appui aux entreprises ;
- valoriser les bonnes pratiques pour faire évoluer le taux d'emploi ;
- développer le réseau des partenaires externes pour aider les ESH ;
- mettre au service des entreprises du secteur des outils opérationnels pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées ;
- développer la communication interne et externe sur ce thème par rapport à la branche pour générer un cercle vertueux.

La convention fera l'objet de bilans annuels d'étapes sur chacun des points au sein de la CPNEF en partenariat avec l'AGEFIPH.

Article 2

Plan d'action paritaire triennal en faveur de l'emploi des salariés handicapés dans la branche des ESH

Les grandes orientations de la stratégie 2011-2013 de la fédération des ESH :

- poursuivre l'accompagnement des petites et moyennes structures dans une démarche de diagnostics et construction de plan d'actions ;
- partir des constats réalisés et des actions entreprises dans le domaine dans une logique d'extrapolation au profit de l'ensemble des salariés de la branche ;
- travailler à un partenariat avec les sociétés de médecine du travail en matière de traitement des inaptitudes ;
- structurer des approches innovantes pour recruter des personnes demandeuses d'emploi ;
- poursuivre le plan de formation ;
- créer des prestations « clés en main » à proposer à toutes les ESH pour développer la sous-traitance ;
- poursuivre la communication interne et externe sur le thème du handicap.

a) Pilotage du projet

Objectif : poursuivre la mise en œuvre de la politique handicap au sein de la branche pour ancrer la démarche à long terme.

La fédération des ESH est composée de 274 entreprises représentant plus de 30 000 salariés dont une majorité de PME comprenant entre 50 et 300 salariés. Quelques grosses structures de plus de 600 salariés existent également ainsi que des TPE de moins de 50 salariés.

Si les plus grosses entreprises ont, pour certaines d'entre elles à tout le moins, les capacités de conduire elles-mêmes une politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées, cela se révèle beaucoup plus compliqué pour les plus petites qui ne disposent pas, généralement, des moyens humains nécessaires pour gérer ce sujet de manière efficace.

L'existence d'une expertise nationale pouvant être mobilisée à tout moment par toute entreprise de la branche est donc un plus indéniable pour le sujet, en particulier pour les plus petites structures.

Cette plus-value peut notamment être illustrée par le travail réalisé sur le dossier « EQZ ». Ainsi, en deux ans, le nombre d'entreprises « EQZ » est passé de 49 à 3, en grande partie grâce au travail de terrain accompli par le chargé de mission handicap qui a pris contact avec chaque structure et leur a prodigué tous les conseils nécessaires. Cette démarche a complété les « diagnostics EQZ » dont les structures ont pu bénéficier via l'AGEFIPH.

Pour les entreprises les plus importantes, l'existence d'un chargé de mission handicap nationale a permis le renforcement de la mise en réseau, l'accompagnement à la réalisation de diagnostics préalables à la mise en œuvre de conventions avec l'AGEFIPH, principalement, et donc la structuration de démarches volontaristes et ancrées dans le temps et l'apport d'expertise au quotidien.

Au-delà de toutes les autres actions entreprises, l'existence de la démarche de branche et l'existence de cette fonction de chef de projet handicap national peut donc être considéré comme le facteur essentiel d'avancé de la thématique au sein des ESH. Il nous semble donc absolument indispensable de pouvoir continuer à adosser la politique de la branche et des ESH sur une personne à plein temps sur le sujet durant les trois prochaines années.

Pour piloter le projet, il est prévu de :

- maintenir un chargé de mission à plein temps au niveau de la fédération ;
- poursuivre et renforcer le groupe pilote paritaire. Ce groupe, constitué de quelques DRH, employeurs et des représentants des organisations syndicales de la branche sera mobilisé pour :
 - effectuer en quelque sorte un « Tour de France » ;
 - intervenir dans des réunions régionales ;
 - apporter des informations concrètes sur l'action de la branche ;
 - suivre l'action du chargé de mission handicap ;
 - développer la démarche globale de communication.

Mobiliser une compétence externe. L'accompagnement du chargé de mission par un cabinet expert de la thématique s'est révélé très utile tout au long de la première convention, tant dans le domaine de la conduite de projet, que dans celui de l'apport d'expertise pointue sur l'ensemble des thématiques, de conseil auprès des ESH, de benchmarking, de vision innovante et de prise de recul sur le sujet. Nous souhaitons donc que cet accompagnement soit poursuivi sur des bases similaires à celles de la première convention mais dans une logique de transfert de compétences du cabinet vers le chargé de mission handicap.

b) Accompagner les ESH

Objectif : poursuivre la mobilisation des ESH sur cette thématique pour que chaque entreprise s'approprie une démarche handicap.

Dans le cadre de la première convention, la fédération a accompagné opérationnellement certaines structures notamment dans le domaine du conseil opérationnel RH, par le biais de la chargée de mission handicap, et pour tout ce qui touche au projet « EQZ ».

D'autre part, la fédération a permis à certaines ESH de bénéficier, en complément pour la plupart, du concours de l'AGEFIPH, de diagnostics courts ou longs sur leur situation en vue de construire des politiques d'emploi durables, ainsi qu'une phase d'accompagnement au démarrage du projet, réalisés par un cabinet prestataire unique sélectionné par la branche.

Ainsi, un certain nombre d'ESH a bénéficié de ce type de prestations telles « Néolia » (élaboration d'une convention AGEFIPH), le « Logement français », « France habitation », « Efidis », « Domofrance », le « Foyer de la Gironde », « Alliance logement ».

Nous avons constaté, sur la fin de la première convention, que des entreprises ou groupes de taille moyenne et/ou proche d'un taux d'emploi de 6 %, souhaitaient réaliser un diagnostic de leur situation et se faire accompagner dans la structuration de leur plan d'actions pour démarrer une politique ou en améliorer le fonctionnement, jusqu'ici relativement empirique.

En effet, le taux d'emploi peut résulter en grande partie de maintiens dans l'emploi de salariés devenant handicapés et du vieillissement des collaborateurs, davantage que d'une démarche structurée d'embauche par exemple.

Le recours à un cabinet prestataire unique a permis également de tirer quelques enseignements communs à l'ensemble des ESH rencontrées et de permettre au cabinet prestataire de transposer et de communiquer sur les bonnes pratiques rencontrées dans ce secteur.

La branche s'attachera tout particulièrement à informer et sensibiliser en priorité les entreprises PME.

Les ESH pourront être orientées également par la chargée de mission vers ALTHER partenaires services de l'AGEFIPH. Chargés d'accompagner les entreprises nouvellement contributantes et de moins de 250 salariés, les prestataires ALTHER prendront le relai auprès des ESH en fonction de leur niveau de maturité sur le sujet, de leur besoin et des ressources disponibles au niveau de la branche.

Globalement, le chargé de mission handicap ESH et le cabinet de conseil dédié feront l'interface avec les opérateurs dédiés : ALTHER, CAP emploi, ou SAMETH.

Il semble particulièrement important de permettre aux structures non encore clairement engagées sur le sujet, de pouvoir continuer à bénéficier de ce type de prestations sur les trois prochaines années.

En synthèse, sur ce thème nous prévoyons dans le cadre de l'appui ouvert par la convention :

- un budget d'accompagnement des structures afin de réaliser des diagnostics courts et de construire des plans d'actions. Ce diagnostic court dont la durée sera fonction de la taille de l'entreprise (2 à 3 jours environ) sera destiné en priorité aux sociétés ou groupes de plus de 250 salariés et sera proposé dans ce cadre aux entreprises sur la base du volontariat ;
- orienter vers les prestataires ALTHER (partenaires services de l'AGEFIPH), les petites et moyennes structures (une majorité d'ESH) qui bénéficieraient ainsi :
 - d'une information détaillée et d'une présentation des aides ;
 - d'une mise en relation avec les acteurs utiles à l'entreprise ;
 - d'un diagnostic court, identification des actions réalisables et accompagnement dans leur mise en œuvre ;
- et de l'identification des possibilités d'accueil de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (contrat en alternance et/ou stages).

c) Sensibiliser et former

Objectif : poursuivre le travail sur les représentations qui pèsent sur le handicap, impliquer les médecins du travail dans la démarche.

Dans le cadre de la première convention, des actions de formation, financées par l'OPCA de branche, ont été organisées. Si à l'origine elles ciblaient plusieurs publics, elles se sont au final principalement adressées aux différents responsables des projets handicap.

Plus la démarche se développera dans les entreprises, plus le besoin de formation des acteurs et notamment des membres de comités de direction et des managers sera important.

De plus, il serait pertinent de proposer aux entreprises qui le souhaitent une sensibilisation des équipes à l'accueil d'un collègue handicapé quand la situation le nécessite.

A noter que les plus grosses entreprises ont, pour certaines déjà engagé des démarches dans ce domaine (ex : 13F). Pour les plus petites structures, la poursuite du plan de formation fédéral semble importante sachant que le nombre de sessions à prévoir sera naturellement dépendant de l'avancée du projet et des sollicitations des ESH. Un travail de communication sur l'existence de ce plan de formation sera à poursuivre et à amplifier.

La CPNEF proposera dans le cadre du fonds ESH, en appui avec l'AGEFIPH, des modules spécifiques pouvant être proposés aux entreprises et qui viendraient se greffer sur des formations déjà en place au sein de la branche et destinées notamment aux managers de proximité et aux IRP, ainsi qu'aux tuteurs.

En synthèse, sur ce thème nous prévoyons de :

- poursuivre le plan de formation national pour permettre de démystifier le handicap ;
 - présenter les différentes formes qu'il peut prendre ;
 - démontrer aux entreprises qu'elles ne sont pas démunies et que, pour gérer les situations de handicap, il y a des appuis et des leviers possibles ;
 - sensibiliser des personnes ressources qui seront ensuite des relais d'information, des correspondants handicap pour la fédération, afin d'échanger sur les pratiques ;
 - formaliser des procédures partagées dans le cadre du recrutement, de l'intégration, du suivi des salariés handicapés au sein de la branche ;
 - donner aux représentants du personnel tous les éléments utiles pour jouer leur rôle dans le développement de cette politique de la branche ;
- construire de nouveaux modules de formation e-learning sur internet : une première plateforme de formation e-learning de sensibilisation d'une durée de 1 heure a été construite par les partenaires sociaux et s'adresse à tous les professionnels RH, représentant du personnel impliqués dans la mise en œuvre. Elle permet à chacun de se former à tout moment et en tous lieux en lien avec l'implantation très large des 274 sociétés d'HLM (France métropolitaine ou d'outre-mer) ;
- fédérer une mission handicap ESH en réseau. Le chargé de mission handicap réunira régulièrement le réseau (à constituer) des chargés de mission handicap ou équivalents dans les ESH. Elle s'appuiera pour ce faire sur le groupe pilote paritaire ;
- mettre en place un outil de pilotage informatique interne. En plus des dispositifs d'enquêtes fédérales (remontée partielle des DOETH, etc.) une application informatique de suivi sera constituée en interne (développement informatique) permettant la structuration d'un tableau de bord de suivi (systématisation de la remontée des informations). Une des difficultés du projet réside en effet dans le manque de visibilité de la situation des différentes entreprises quant à leur situation et aux résultats des mesures entreprises.

d) Développer le recrutement dans les ESH

Objectif : mobiliser les opérateurs compétents qui ont pour fonction d'appuyer les entreprises dans leurs démarches afin de construire des parcours de formation aux métiers des ESH pour recruter des compétences, diversifier les sources de recrutement.

L'emploi direct, et tout particulièrement le recrutement, est un axe fort de toute politique en faveur du handicap en milieu professionnel.

L'étude préalable à la conclusion de la première convention AGEFIPH avait mis en lumière le poids des représentations dans les freins à l'embauche de personnes handicapées. En effet, une idée largement répandue consistait à croire que handicap et métier de gardien d'immeuble étaient antinomiques. Or, après étude, il se révélait que plus de 70 % des personnes handicapées en poste au sein des ESH occupaient un poste de gardien d'immeuble.

Dans le cadre de la première convention, la mission handicap nationale a souhaité travailler principalement sur la connaissance du sujet, préalable incontournable à la réussite de toute action opérationnelle, notamment dans le domaine du recrutement. A noter toutefois que la participation aux Handichat de l'AGEFIPH et la mise à disposition de CVS sur le site des ESH a permis d'initialiser une démarche en faveur du recrutement.

Aujourd'hui, le climat est d'ores et déjà plus propice et un gros travail de fond sur la connaissance du sujet a été réalisé auprès de nombreux publics, notamment RH et de direction.

Dans le cadre de la nouvelle convention, l'accent sera mis sur le développement du recrutement, notamment structurer des partenariats avec les opérateurs spécialisés en terme d'appui au recrutement. Pour cela, un partenariat avec l'association « Franchir », « LAFPOLS » ⁽¹⁾ (...) pourra être construit en collaboration avec Pôle emploi, le réseau CAP emploi et l'OPCA afin de mobiliser les aides de droit commun.

De même, un travail avec des CRP pourra être entrepris ou approfondi. Par exemple, la construction d'une formation en alternance sur le métier d'assistant(e) de gestion locative avec un CRP et en collaboration avec des ESH volontaires. Le dispositif mis en place et expérimenté pourrait se reproduire à l'identique, avec l'appui de la FAGERH, en région.

Au plan du sourcing, un travail avec les CAP emploi, Pôle emploi, CRP et l'organisation de forums de recrutement devra être entrepris.

Au-delà du dispositif de professionnalisation, et dans une logique d'élargissement du sourcing de candidats, la construction d'un vivier national de candidats sur l'ensemble des métiers présents au sein des ESH par l'intermédiaire d'un partenariat avec un cabinet spécialisé est proposé. La plus-value du cabinet sera de sourcer les candidats et d'analyser les compensations nécessaires en amont de la transmission des CV aux ESH répondant aux contraintes de mobilité du candidat.

Les candidatures viendraient enrichir la rubrique concernée déjà existante sur le site de la Fédération. Le site de www.esh-handicap.fr pourrait centraliser les candidatures proposées par le cabinet spécialisé et les offres d'emploi des ESH et permettre aux candidats de postuler directement, la mutualisation sur l'ensemble des ESH multipliant les opportunités de trouver une adéquation entre la personne et une entreprise.

Par ailleurs, il faudrait poursuivre la politique de stages au sein de la branche. L'accueil de stagiaires fait partie des modalités de réponse à l'obligation légale. Or c'est une pratique qui, sans être formalisée, est relativement habituelle dans les ESH : stages d'observation ou stages plus longs dans le cadre de cursus supérieurs. Le développement de ces stages participera aussi à la sensibilisation

(1) L'association Franchir, créée en 1993, rassemble plus de 50 adhérents, principalement des bailleurs sociaux. Ses missions sont la formation et la reconversion des salariés ou demandeurs d'emploi dans les métiers de proximité tels que gardien d'immeuble. L'AFPOLS, association créée en 1972, est une filiale de l'Union sociale pour l'habitat. Ses missions sont la formation, la professionnalisation et le développement des compétences au service des acteurs de l'habitat.

interne, offrira aux stagiaires la possibilité d'acquérir un savoir-faire et/ou de valider leur motivation et la faisabilité de leur projet et permettra également de constituer un vivier de candidatures potentielles pour les entreprises. A noter que les partenariats avec les opérateurs spécialisés et la construction de formation avec des CRP (cf. plus haut), offriront de nombreuses possibilités d'accueillir des stagiaires.

En synthèse, pour développer le recrutement, les actions suivantes sont prévues :

- développer des dispositifs de professionnalisation sur les métiers de gardiens d'immeuble et le métier d'assistant(e) de gestion locative en s'appuyant sur des partenaires, par exemple sur un ou des CRP ;
- nouer un partenariat national avec un cabinet spécialisé dans l'emploi des personnes handicapées dans une logique de sourcing des candidats, de construction d'un vivier de candidats et d'analyse des compensations ;
- enrichir le site www.esh-handicap.fr de la fédération en donnant la possibilité aux ESH d'y déposer leurs offres d'emploi et aux candidats de postuler ou de candidater spontanément.

La bourse d'emplois ESH mise en place par les partenaires sociaux de la branche pourra également permettre un enrichissement du vivier de candidatures.

e) Améliorer la gestion des inaptitudes : faciliter le maintien dans l'emploi

Objectif : professionnaliser la gestion des inaptitudes.

Gardien d'immeuble, le métier central dans les ESH

Les ESH comptent 10 000 gardiens d'immeubles, soit le tiers de l'ensemble de ces salariés. L'emploi de gardiens d'immeubles pour les ESH est apparu à la fin du XIX^e siècle avec l'édification des premiers groupes d'immeubles. En 2000, elles se sont dotées d'une nouvelle classification des activités et des emplois des personnels d'immeubles pour les valoriser et préparer leur adaptation aux nouvelles conditions de travail.

Le métier de gardien est avant tout un métier de service qui requiert compétence et polyvalence. Ces services participent au bien-être des locataires et contribuent à l'amélioration de leur cadre de vie. Certaines qualités humaines, telles que la facilité à communiquer ou la patience, sont appropriées à cette fonction d'acteur du lien social et de la gestion d'un environnement collectif. Dans des territoires en forte demande de proximité, le gardien a donc une mission essentielle.

70 % des personnes handicapées présentes dans les ESH se trouvent dans les métiers de proximité (gardien, employés d'immeuble, techniciens). Par ailleurs, cette population est vieillissante puisque, 70 % d'entre elles ont plus de 45 ans et 26 % plus de 55 ans.

Il ressort de tous les diagnostics, mais aussi de toutes les rencontres durant la première convention que la problématique centrale de l'emploi des personnes handicapées au sein des ESH, principalement dans toutes celles ayant de nombreux gardiens d'immeubles, est celle du maintien dans l'emploi et de l'inaptitude. En effet, le métier de gardien est un métier présentant une composante physique significative, pouvant engendrer certaines pathologies telles des problèmes de dos ou des TMS.

Ainsi, bien que de nombreuses ESH portent une attention importante à leurs salariés, que le terme « social » présent dans leur dénomination se concrétise effectivement dans les modalités de gestion de leurs collaborateurs, le maintien dans l'emploi est aujourd'hui une vraie, voire la principale difficulté sur le sujet du handicap au sein des ESH car il se retrouve confronté à plusieurs problématiques concomitantes :

- identification tardive des salariés concernés liée à un manque de confiance et à des représentations toujours négatives du handicap mais aussi à l'absence d'outil de détection des difficultés ;
- traitement souvent empirique des situations de maintien dans l'emploi avec peu de capitalisation des réussites (ex : méconnaissance de certains outils disponibles) ;

- vision fréquemment réductrice du maintien dans l’emploi reposant essentiellement sur deux options :
 - reclassement sur des postes administratifs peu nombreux car difficiles, correspondants de plus rarement aux aptitudes et souhaits des salariés, souvent éloignés géographiquement du lieu d’habitation du salarié et engendrant des représentations réductrices du type « les postes administratifs sont la panacée » ;
 - licenciement pour inaptitude qui, outre les difficultés inhérentes à ce type de situation, renforce les craintes de se déclarer et réduit donc les capacités d’anticipation sur le sujet ;
- culture du « tout ou rien » reposant sur le postulat que le contenu d’un poste est non modifiable du fait de contraintes règlementaires et sur le fait que les gardiens travaillent seuls donc les possibilités de compensation organisationnelle sont faibles ;
- encore peu de dispositifs de GPEC au sein des ESH et en particulier pour les gardiens ;
- relations souvent difficiles avec la médecine du travail ;
- crainte de l’ouverture de la « boîte de Pandore » et de création d’un effet d’entraînement si on élargit le périmètre du principe de compensation ;
- pas d’outil de calcul du coût réel d’un licenciement pour inaptitude et de retour sur investissement des efforts réalisés pour maintenir un salarié en poste.

On constate donc que le sujet du maintien dans l’emploi doit être abordé via une approche globale si on souhaite qu’il évolue positivement.

L’enjeu pour les ESH est de savoir mobiliser les mesures et moyens financiers, techniques, humains disponibles afin de faciliter la recherche de solutions et le traitement des cas de restrictions d’aptitudes et d’inaptitudes :

- aider les entreprises à construire des processus de détection le plus en amont possible des difficultés des salariés (analyse d’absentéisme, évolution négatives des évaluations professionnelles, remontées d’alertes de différentes personnes) ;
- renforcer la réflexion au niveau de la branche sur la prévention ;
- renforcer les relations avec les médecins du travail afin de leur faire connaître les spécificités des métiers ESH, collecter les expériences de reclassement réussies et les faire connaître au sein de la branche comme aux médecins du travail attachés aux ESH.

En synthèse, dans le domaine du traitement des situations de handicap déclarées, il est prévu de :

- proposer dès qu’une entreprise le demande une expertise de la mission handicap nationale (chargée de mission/cabinet de conseil) qui orientera systématiquement l’entreprise vers le SAMETH du département en question ;
- réfléchir, au niveau du groupe des DRH ESH, sur une GPEC, notamment à destination des gardiens d’immeuble ;
- se rapprocher des agences d’emploi et de Pôle emploi pour réfléchir aux modalités de mise en œuvre des formations proposées aux gardiens d’immeuble ne pouvant plus exercer leur métier du fait d’une restriction ;
- valoriser au niveau de la fédération les aménagements réalisés via de nouvelles technologies pour favoriser le maintien dans l’emploi pour mieux faire connaître ces techniques et ces outils existants ;
- renforcer la communication auprès de toutes les ESH, des solutions innovantes trouvées dans une logique de « bonnes pratiques ». Poursuivre l’enrichissement du site et la communication autour du site ;
- inciter les entreprises à réaliser un examen régulier des situations des salariés identifiés comme étant travailleurs handicapés afin de valider les compensations mises en œuvre et réévaluer ce qui doit l’être ;

- réaliser un « jeu de cartes des postures-métiers ESH » (en priorité gardien, agent d'entretien/maintenance). Ce jeu de cartes reproduira schématiquement toutes les postures nécessaires aux tâches demandées. Il facilitera les entretiens recruteur candidat, identifiera les situations de handicap, permettra de faire le point sur les situations de handicap déclarées et servira dans l'étude de cas de maintien en emploi. Ainsi, le recruteur, la hiérarchie, la personne handicapée, le médecin de travail feront l'inventaire des postures possibles et/ou problématiques. Cette approche très pragmatique permettra d'identifier une situation de handicap, de cerner le champ des possibles du handicap déclaré, d'anticiper la mise en œuvre des solutions de compensation des conséquences du handicap ;
- créer un « prix du maintien dans l'emploi » récompensant l'ESH ou les ESH ayant mis en œuvre un maintien dans l'emploi et/ou un processus de traitement des situations particulièrement innovant.

f) Développer la coopération avec le secteur adapté et le milieu protégé

Objectif : construire avec les EA/ESAT des prestations pérennes en parfaite adéquation avec les besoins des ESH.

L'avancement des ESH sur le sujet de la sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté est encore assez inégal selon les entreprises. Certaines ont déjà entrepris de nombreuses démarches et d'autres n'ont jusqu'ici que très peu eu recours à ce type de prestations.

Au niveau de la fédération, un travail important de communication sur les démarches innovantes entreprises a déjà été réalisé et des témoignages très intéressants ont été publiés sur le site www.esh-handicap.fr dans une logique d'incitation à la généralisation des bonnes pratiques.

Pour aller plus loin, il nous semble important de capitaliser sur les réussites afin de proposer des prestations « clés en main » aux ESH lorsqu'elles apparaissent transposables et généralisables.

Comme exemple, on peut citer la fabrication des étiquettes de boîte aux lettres, prestation mise en œuvre par le foyer Rémois, qui pourrait sans doute être généralisée à toutes les ESH qui le souhaitent. Or, récemment, nous avons eu un contact avec une ESH qui nous a dit y réfléchir, sans connaître l'expérience du foyer Rémois, bien que l'information figure sous forme de témoignage sur le site handicap des ESH.

Pour développer l'information sur le sujet et valoriser les bonnes pratiques, un « prix de la sous-traitance innovante » sera créé.

La sous-traitance « hors les murs » est également un excellent média de développement de l'emploi et de sensibilisation des salariés. Dans une approche globale liée au maintien dans l'emploi, une expérience pilote de partenariat avec un ESAT/EA permettant le maintien dans l'emploi du gardien atteint de certaines inaptitudes pourrait être envisagée et si elle se révèle efficace, être communiquée largement auprès de toutes les ESH.

En synthèse, sur ce thème, il est prévu la :

- création de prestations clés en main et propositions à toutes les ESH (ex. : étiquettes de boîtes aux lettres) ;
- création d'un « prix de la sous-traitance innovante » au sein des ESH ;
- mise en œuvre d'une expérience pilote de maintien dans l'emploi via une sous-traitance de type « hors les murs ».

g) Communiquer l'engagement de la branche des ESH

Objectif : atteindre l'ensemble des salariés de la branche ; communiquer sur ses engagements ; continuer à lever les représentations qui pèsent sur les métiers de proximité en termes d'accueils de personnes en situation d'handicap.

La communication a été un axe fort de la première convention. Cela est parfaitement logique tant il est vrai que la première phase incontournable d'une démarche sur le handicap consiste à travailler

sur la méconnaissance du sujet, mais aussi à faire connaître, auprès des ESH, l'existence et le rôle de la mission handicap nationale et, à destination de l'externe, la politique de la fédération et des ESH.

Cette communication a reposé sur de nombreuses actions dont les plus représentatives ont été :

- la création du site internet www.esh-handicap.fr ;
- le recueil des bonnes pratiques ;
- la publication du guide méthodologique handicap et entreprises, mode d'emploi (1 500 exemplaires) ;
- la campagne d'affichage dans toutes les entreprises ;
- les rencontres ESH-Handicap, notamment les réunions nationales d'information ;
- la plaquette les ESH s'engagent pour l'égalité des droits et des chances sur les engagements de la branche (3 000 exemplaires), distribuée aux ESH comme aux acteurs externes.

Sur une thématique telle que l'emploi des personnes handicapées, la communication reste un travail permanent et récurrent, tant il est vrai que la diffusion d'information est complexe et que les représentations sont difficiles à faire évoluer. Il est donc très important de prévoir une poursuite de ce travail de fond.

Les partenaires sociaux considèrent que cette politique de communication devra se poursuivre en externe centrée sur cet engagement de la branche des ESH, pour témoigner de l'implication de l'ensemble des sociétés dans cette politique d'emploi des personnes handicapées.

La fédération entend poursuivre la mobilisation de tous les outils de communication au niveau fédéral disponibles au service de cette politique des partenaires sociaux :

- le nouveau site internet fédéral www.esh.fr qui comporte un espace propre au paritarisme ;
- la lettre de la fédération « Regard ESH » ;
- des courriers *ad hoc*, émanant des présidents des commissions pour faire passer des messages spécifiques ;
- des réunions rassemblant les directeurs et journées thématiques ;
- des groupes de travail, en particulier de DRH ;
- et plus particulièrement les temps forts propres au fonctionnement fédéral tels que par exemple l'assemblée générale annuelle.

En synthèse, les axes de communication seront les suivants :

- poursuivre la mise à jour et l'enrichissement du site www.esh-handicap.fr, notamment sur les bonnes pratiques (témoignages écrites et vidéo) ;
- créer un forum d'échange et une FAQ sur le site internet ;
- organiser des réunions d'information et de communications ciblées pour présenter le bilan des actions de la première convention, les actions phares de la seconde convention et pour faire adhérer les entreprises à ces démarches. Ces axes principaux seront le développement du recrutement et le maintien dans l'emploi ;
- communiquer en interne et en externe sur l'avancée de la démarche et sur les résultats tangibles obtenus avec une plaquette sur les engagements actualisée avec l'appui de l'AGEFIPH ;
- une information au sein des entreprises ;
- organiser une manifestation d'information à destination des dirigeants des ESH à l'occasion d'une réunion nationale à la fédération.

b) Préparation de la poursuite de la mission à l'issue de la seconde convention

Dans une logique de projet durable, et au regard de tout ce que le projet a déjà apporté aux ESH et pourra continuer à apporter dans l'avenir, il est essentiel de réfléchir aux modalités de poursuite du projet à l'issue de la convention.

Nous souhaitons prévoir la constitution d'un groupe de travail sur le sujet, le plus en amont possible de l'échéance de la convention et au minimum 1 an avant celle-ci.

Par ailleurs, et dans cette même préoccupation, il nous semble important de prévoir de réaliser au moins deux points d'avancement du projet global par an en commission paritaire nationale.

En synthèse, nous prévoyons de :

- constituer un groupe de travail le plus en amont possible de l'échéance de la convention afin de réfléchir aux modalités de poursuite du projet à l'issue de la convention ;
- réaliser deux points projet par an en commission paritaire nationale.

Article 3

Moyens affectés à la réalisation du plan d'action

Le pilotage et la coordination de la démarche

Les représentants de la CPNEF en charge du pilotage suivent l'état d'avancement de la convention lors de chacune de leurs réunions plénières et dans le cadre du groupe pilote paritaire.

Le coordinateur/chargé mission RH, est l'interlocuteur à la fédération en charge de la mise en œuvre. Il assure l'interface avec les sociétés anonymes d'HLM. Il intervient dans la mise en œuvre des actions sur le terrain : formation, sensibilisation, co-élaboration du guide méthodologique...

Le groupe pilote « RH » et paritaire rassemblant quelques responsables ressources humaines, employeurs et représentants des organisations syndicales membres de la CPNEF très impliqués qui pourra effectuer un « tour de France » et informer leurs homologues dans le cadre de réunions régionales.

Le cabinet prestataire accompagne le coordinateur RH dans l'ingénierie d'une partie du projet. Lui sont confiés notamment le conseil opérationnel, le développement des contacts réseaux, la formalisation des partenariats, la réalisation des diagnostics pour les PME de plus de 250 salariés.

L'AGEFIPH est informée des réalisations de la branche. Son représentant est invité à toutes les réunions de bilan en CPNEF (intermédiaires ou final) et accompagne la branche des ESH tout au long de la démarche.

La conclusion d'une convention 2011-2013 avec l'AGEFIPH (rappel) : l'ensemble des actions du plan d'action ci-dessus font l'objet d'une convention de financement (2011-2013) et de déclinaison reprenant à l'identique des dispositions ci-dessus.

Article 4

Extension de l'accord

Les deux parties mandatent le secrétaire des commissions paritaires en vue d'obtenir l'extension du présent avenant à l'accord cadre non agréé.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages, les représentants mentionnés en première et dernière page ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 12 avril 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNESH.

Syndicats de salariés :

FNCB CFDT ;
FSPSS CGT-FO ;
SNUHAB CFE-CGC ;
CFTC BTP ;
SNPHLM ;
SNIGIC ;
SP CGT.

Brochure n° 3234

Convention collective régionale
IDCC : 1391 – MANUTENTION ET NETTOYAGE
SUR LES AÉROPORTS
(Région parisienne)

ACCORD DU 4 MARS 2011
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE
NOR : ASET1151430M
IDCC : 1391

Suite à la commission paritaire du 4 mars 2011 les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes qui, à la date d'application du présent accord, se substituent intégralement à toutes les autres dispositions conventionnelles préexistantes relatives au même objet (formation professionnelle continue) au sein de la branche manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne et notamment à celles de l'accord du 26 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle et de son avenant n° 38 du 25 mai 2007 portant révision de l'article 6.1 « Transfert du DIF ».

PRÉAMBULE

Les signataires du présent accord affirment l'importance de la formation professionnelle continue au sein de la branche de la manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne dans ses objectifs de :

- qualification des salariés, fidélisation et facilitation de leur évolution professionnelle ;
- renforcement de l'attractivité du secteur ;
- facilitation de l'intégration des jeunes ;
- dynamisation de la politique de l'emploi par le développement de la capacité des salariés à être acteurs majeurs de leur évolution professionnelle ;
- facilitation de l'accès aux dispositifs de formation professionnelle continue.

Ils tiennent compte de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009 et la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie mais également les dispositions de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Ils tiennent compte du bilan de l'application de l'accord du 26 janvier 2005 et des travaux conduits depuis 2005 au sein de la section paritaire professionnelle manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne de l'OPCA de branche et au sein de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPE-FP) et de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche mis en place par l'accord du 13 décembre 2007.

La formation professionnelle constitue à la fois un atout et un investissement, tant pour les salariés pour la réalisation de leur projet professionnel, que pour les entreprises en contribuant à accroître leur efficacité.

La formation professionnelle continue a pour objectif de favoriser l'insertion dans l'emploi, le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels par le biais d'une adaptation à l'évolution des emplois. Elle ne peut pas constituer un frein à l'emploi des salariés, cet accord ayant pour objectif de favoriser l'accès de l'ensemble des salariés et notamment des publics prioritaires à la formation tout au long de la vie professionnelle.

La formation professionnelle qui est mise en œuvre principalement dans le cadre des plans de formation doit contribuer à la bonne marche et à la compétitivité des entreprises du secteur de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne et participer au développement individuel des salariés.

Les parties signataires affirment leur volonté de construire et mettre en œuvre un dispositif de formation de branche efficace, cohérent avec les besoins et la gestion des ressources humaines des entreprises et répondant aux attentes des salariés en favorisant l'élaboration et la définition de parcours professionnels dans une logique de co-construction.

Elles encouragent les entreprises et les salariés à se saisir des nouvelles mesures et dispositifs mis en place en vue d'un développement concerté de la formation professionnelle.

TITRE I^{ER}

PRIORITÉS DE LA BRANCHE EN MATIÈRE DE FORMATION

Article 1^{er}

Priorités de la branche au titre du contrat de professionnalisation ⁽¹⁾

Article 1.1

Actions de formation prioritaires au titre du contrat de professionnalisation ⁽¹⁾

Les actions de formation considérées comme prioritaires au titre du contrat de professionnalisation (ou de tout autre dispositif de même nature qui y serait substitué de par un ANI ou une loi, cette remarque étant valable chaque fois que le « contrat de professionnalisation » est visé ci-après) pour leur financement par l'OPCA sont :

- les qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective ;
- les diplômes et titres homologués non spécifiques à la manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne mais conduisant à un métier exercé au sein de la branche.

Les parties conviennent que cette liste pourra être ajustée et complétée annuellement par la section paritaire professionnelle au vu des orientations de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle sur la base des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et qualification de la manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne.

Article 1.2

Publics prioritaires au titre du contrat de professionnalisation ⁽¹⁾

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emplois ou de tout autre public prioritaire bénéficiaire du dispositif susvisé selon les textes en vigueur.

(1) Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un ANI ou d'une nouvelle loi.

Elles entendent en conséquence mettre en place et développer au sein des entreprises de la branche le recours au contrat de professionnalisation conclu sur la base des articles L. 6325-1 et suivants du code du travail.

La durée du contrat de professionnalisation pourra être portée, lorsque les besoins de la formation et la nature des diplômes et qualifications visés le nécessiteront, à 24 mois maximum.

Il est convenu que la durée des formations définies au sens de l'article L. 6325-14 du code du travail peut être portée pour les priorités définies ci-dessus à une durée égale à 40 % de la durée du contrat.

En tout état de cause, les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat devront être au minimum de 15 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Article 1.3

Modalités de prise en charge des contrats de professionnalisation ⁽¹⁾

Les modalités de prise en charge par l'OPCA au titre des contrats de professionnalisation sont définies, en fonction des priorités retenues à l'article 1.1 du présent accord, sur la base du barème figurant en annexe I dudit accord.

Les parties signataires conviennent qu'afin d'encourager l'insertion par la professionnalisation, les contrats de professionnalisation qui seront conclus en CDI bénéficieront par rapport aux barèmes figurant en annexe I du présent accord d'une majoration de la prise en charge de 10 %.

Elles souhaitent également que les contrats de professionnalisation conclus pour une durée déterminée qui seraient à leur terme suivi d'un engagement à durée indéterminée puissent faire l'objet d'une bonification de 10 %.

Enfin les contrats conclus au bénéfice des personnes reconnues handicapées par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) bénéficieront d'une majoration de 10 % pour les CDD et de 15 % pour les CDI.

Pour autant ces majorations qui ne pourront se cumuler, ne pourront entraîner une prise en charge par les fonds mutualisés supérieure au coût de la formation elle-même.

Article 2

Priorités de la branche au titre de la période de professionnalisation ⁽¹⁾

Article 2.1

Actions de formation prioritaires au titre de la période de professionnalisation ⁽¹⁾

La période de professionnalisation (ou de tout autre dispositif de même nature qui y serait substitué de par un ANI ou une loi, cette remarque étant valable chaque fois que la « période de professionnalisation » est visée ci-après) a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification :

- enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (ou tout organisme s'y substituant) ;
- reconnue dans les classifications professionnelles de branche ;
- ouvrant droit à une certification de qualification professionnelle,

et notamment celles reconnues par des diplômes et titres homologués, des diplômes et titres homologués non spécifiques au secteur de la manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne mais conduisant à un métier exercé au sein de la branche.

(1) Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un ANI ou d'une nouvelle loi.

La période de professionnalisation peut également permettre à son bénéficiaire de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation a été défini comme prioritaire par la branche professionnelle, en tenant compte des travaux de la CPE-FP de la branche.

A ce titre, les parties signataires du présent accord décident que les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnant lieu en priorité à un financement de l'OPCA seront les suivantes :

- actions contribuant au maintien des salariés dans l'emploi par l'acquisition de compétences les préparant en particulier aux différentes évolutions suivantes : nouvelles technologies (au sens large) et des compétences bureautiques, anglais technique et commercial et autres langues utilisées dans le cadre professionnel, formation techniques et qualité (processus qualité/management), normes réglementaires et notamment en matière de sécurité (co-activité), facteurs humains, expression écrite et orale et renforcement des « savoirs durables »/savoirs fondamentaux (« 1001 lettres » notamment), management et animation d'équipe, communication et relations interculturelles, professionnalisation du personnel d'exploitation ;
- actions de formation facilitant l'accès à d'autres emplois dans l'entreprise nécessitant la conduite d'engins (permis VL, permis PL, CACES, habilitation engin de traction et de levage...) ;
- salariés en situation d'incapacité ponctuelle ou définitive pour lesquels une action de formation peut faciliter le maintien dans l'emploi ou la reconversion ;
- actions de formation facilitant le reclassement des salariés en situation de mobilité professionnelle en raison notamment de suppression d'emplois ;
- actions permettant notamment à des salariés expérimentés d'acquérir des compétences de partage d'expertise, de transmission de connaissance et d'expérience pour les fonctions de tuteur, de formateur et d'instructeur.

Il est précisé également que les actions de formation portant sur les normes réglementaires, obligatoires ou non, pour permettre au salarié de professionnaliser l'exercice de son activité dans son emploi, peuvent être prises en charge par les fonds mutualisés sur le dispositif période de professionnalisation, si elles sont réalisées pendant le temps de travail et s'inscrivent et complètent, un cursus de formation répondant aux priorités définies par la branche pour l'insertion ou la reconversion des salariés.

Les parties signataires s'accordent pour confier à la CPE-FP et/ou à la section paritaire professionnelle le soin d'examiner et de proposer éventuellement dans la période triennale des ajustements nécessaires dans le cadre des orientations définies par les signataires du présent accord. Dans tous les cas, la section paritaire professionnelle manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne prendra à la suite de ces éventuels ajustements les décisions d'adaptation des montants de prise en charge figurant en annexe I du présent accord.

La durée de l'action de formation ne peut être inférieure à 21 heures ou 3 jours, consécutifs ou non par période de 6 mois, et ne peut être prévue sur une période supérieure à 30 mois.

Article 2.2

Publics prioritaires au titre de la période de professionnalisation ⁽¹⁾

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée et de salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 (Contrat unique d'insertion, ou tout autre dispositif de même nature s'y substituant) ou de tous autres publics prioritaires bénéficiaires du dispositif susvisé selon les textes en vigueur.

(1) Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un ANI ou d'une nouvelle loi.

Les parties signataires s'inscrivant dans les orientations définies par les accords interprofessionnels et par la loi incitent les entreprises à promouvoir la période de professionnalisation pour les publics suivants afin d'assurer la sécurisation de leur parcours professionnel et leur maintien dans l'emploi :

- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle, après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter la reconversion ou qui sont en situation d'inaptitude ponctuelle et définitive à leur poste ;
- aux salariés après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45^e anniversaire sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- aux travailleurs handicapés, ainsi qu'à ceux qui reprennent le travail après une longue période d'arrêt pour maladie ou accident du travail ;
- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations conformément aux priorités définies dans le présent accord par la branche de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne, et notamment ceux d'entre eux qui ne possèdent ni diplôme professionnel de niveau 4 ni qualification professionnelle reconnue ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- à l'issue d'une suspension du contrat de travail pour une période au minimum égale à 1 an quel qu'en soit le motif.

Cette période est mise en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Article 2.3

Modalités de mise en œuvre des périodes de professionnalisation ⁽¹⁾

Les heures de formation passées par le salarié en formation liées à la période de professionnalisation mise en œuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Les heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié en application du DIF, soit de l'employeur, après accord formalisé par écrit du salarié en application de l'article 2.10.2 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent par accord formalisé entre le salarié et l'employeur excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures ou pour le personnel au forfait dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil.

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

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances

(1) Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un ANI ou d'une nouvelle loi.

ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ils portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.

Il est souligné enfin que l'efficacité de ce dispositif sera renforcée par son articulation avec les autres dispositifs prévus par cet accord pour favoriser la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle et notamment le DIF et le plan de formation.

Article 3

Accompagnement tutoral de la professionnalisation

Les parties signataires soulignent la nécessité d'accompagner le développement du tutorat afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle et en particulier de la professionnalisation.

Les entreprises devront prendre en compte l'organisation de la charge de travail du tuteur et les actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier pour exercer leur mission.

Elles invitent également les entreprises à mettre en œuvre les modalités particulières permettant de prendre en compte et de valoriser la fonction d'accompagnement tutoral exercée par les salariés dans le cadre de leur parcours professionnel.

En vue de favoriser l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre de la professionnalisation, les parties signataires conviennent que les actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale pourront être prises en charge par les fonds mutualisés au titre de l'OPCA dans la limite de 40 heures avec un financement forfaitaire de 15 euros de l'heure.

Les parties conviennent que ces modalités feront l'objet d'un examen annuel par la section paritaire professionnelle de la manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne.

Article 4

Priorités de la branche au titre du droit individuel à la formation (DIF) ⁽¹⁾

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

Article 4.1

Actions de formation prioritaires au titre du droit individuel à la formation (DIF)

Seules les actions de formation effectuées au titre du DIF entrant dans le cadre des actions et publics prioritaires définis dans le présent accord peuvent faire l'objet d'une prise en charge par l'OPCA au titre des fonds mutualisés.

Les parties signataires du présent accord décident que pour les publics prioritaires définis ci-dessous les actions de formation pouvant être réalisées dans le cadre d'un DIF et donnant lieu en priorité à un financement de l'OPCA sont les suivantes :

- mise à niveau en français oral et écrit, renforcement des « savoirs durables »/savoirs fondamentaux (1 001 lettres notamment) ;
- anglais ou toute autre langue technique et commerciale à finalité professionnelle ;
- management d'équipe ;
- nouvelles technologies (au sens large) et compétences bureautiques ;
- tuteurs, formateurs et instructeurs ;
- communication et relations interculturelles, facteurs humains ;
- formations techniques et qualité (processus qualité/management) ;

(1) Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un ANI ou d'une nouvelle loi.

- normes réglementaires (uniquement sur les formations non obligatoires au titre du code du travail et imputables à la participation au titre de la formation continue) et notamment les aspects sécuritaires (co-activité) prioritairement sur le temps de travail et dans la mesure où la formation permet l'accès à d'autres catégories d'emplois dans l'entreprise ou dans d'autres entreprises ;
- professionnalisation du personnel d'exploitation ;
- actions de préparation à la retraite pour les salariés en fin de carrières ;
- actions de formation facilitant l'accès à d'autres emplois dans l'entreprise nécessitant la conduite d'engins (permis VL, permis PL, CACES, habilitation engin de traction et de levage...).

Article 4.2

Publics prioritaires au titre du droit individuel à la formation (DIF)

Les publics prioritaires retenus au niveau de la branche de la manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne pour l'accès aux fonds mutualisés gérés par l'OPCA sont les salariés répondant aux critères suivants :

- salariés pour lesquels une action de formation peut préparer ou accompagner une promotion ;
- salariés pour lesquels une action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances peut contribuer à la réalisation d'un projet professionnel ;
- salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter le reclassement ;
- salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter la reconversion ;
- salariés en situation d'incapacité ponctuelle ou définitive pour lesquels une action de formation pourrait faciliter le maintien dans l'emploi ou la reconversion ;
- salariés ne détenant pas au minimum un diplôme professionnel de niveau 4.

Article 5

Modalités de prise en charge commune aux contrats de professionnalisation ⁽¹⁾, aux périodes de professionnalisation ⁽¹⁾ et à l'accompagnement tutoral de la professionnalisation

Les parties conviennent que l'OPCA prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation afférentes aux contrats et périodes de professionnalisation sur la base de forfaits horaires qui pourront faire l'objet d'une révision par la section paritaire professionnelle de la manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne.

Ces forfaits font l'objet d'une modulation en fonction de la nature de la prestation et des priorités sur la base du tableau figurant en annexe I du présent accord.

Les parties conviennent que ces forfaits et modulations établis en début d'exercice dans le cadre d'un budget prévisionnel et estimatif pourront être révisés en cours d'exercice par la section paritaire professionnelle au vu de l'avancement de l'utilisation des fonds pour répondre à une meilleure gestion des fonds mutualisés dans le cadre des priorités définies par le présent accord.

Article 6

Actions prioritaires au titre de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Les parties signataires estiment prioritaires dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi définie à l'article L. 6326-1 du code du travail, les actions de formation suivantes :

Pour l'ensemble des métiers de la manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne, les actions de formation concourant à :

- la connaissance de l'environnement de travail (environnement physique, réglementaire sûreté et sécurité du travail) ;
- la capacité à suivre une séquence de travail (une opération ou un ensemble d'opérations) ;

(1) Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un ANI ou d'une nouvelle loi.

- la capacité à prendre connaissance des risques encourus dans l’environnement et contexte de travail et les mesures de prévention à prendre pour les éviter (ergonomie, gestes et postures) ;
- les formations de recyclage exigées par la réglementation ou la technicité des emplois (conduite d’engins de piste, habilitation électrique...) ;
- attitudes à adopter dans l’environnement de travail (déplacement en zones aéroportuaires, attitudes de service...) ;
- le travail en équipe ;
- actions de formation facilitant l’accès aux emplois nécessitant la conduite d’engins (permis VL, permis PL, CACES, habilitation engin de traction et de levage...).

Pour les métiers de la manutention :

- la mise à niveau des techniques de base (utilisation des outils de traçabilité des flux...).

Pour les métiers du nettoyage avions :

- la mise à niveau des techniques de base (utilisation des matériels et des produits...).

TITRE II

DISPOSITIFS ET PROGRAMMES FACILITANT LA MISE EN ŒUVRE DES PRIORITÉS DE FORMATION DE LA BRANCHE

Dans le but d’organiser efficacement les actions de formation et d’en amplifier l’impact en terme d’effet sur l’emploi et la sécurisation des parcours professionnels tout en optimisant l’utilisation des moyens et des ressources humaines et financières disponibles, les parties à l’accord ont entendu promouvoir les dispositifs et programmes mis en œuvre par l’OPCA.

Article 7

Dispositifs favorisant l’emploi des seniors et la gestion des âges

Les parties signataires soulignent la nécessité de favoriser la formation professionnelle des salariés tout au long de leur vie professionnelle et notamment ceux en seconde partie de parcours professionnel.

Les signataires du présent accord de branche ont ainsi prévu parmi les priorités de la branche au titre de l’article 2.2 le cas des salariés pour lesquels une action de formation peut faciliter la reconversion notamment ceux exerçant leur activité dans un emploi pour lequel la cessation d’activité est réglementée ou en situation d’inaptitude ponctuelle ou définitive.

Les parties ont ainsi souhaité traduire la volonté du législateur et des signataires de l’accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 de privilégier l’accès à la période de professionnalisation aux salariés après 20 ans d’activité professionnelle et en tout état de cause à compter de leur 45^e anniversaire.

Les parties s’inscrivent dans les orientations définies par la loi du 4 mai 2004 et l’accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 qui prévoient qu’après 20 ans d’activité professionnelle et en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d’une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l’entreprise qui l’emploie, d’un bilan de compétences selon les modalités prévues à l’article 10.2 du présent accord.

Les parties signataires entendent porter à la connaissance des employeurs et des salariés de la branche les dispositifs que l’OPCA de branche a mis en place en faveur de la gestion des âges et notamment FIFTI OPCALIA, objectifs trajectoires. Ces informations sont présentées sous forme d’une fiche pratique « gérer les âges » jointe à titre d’information au présent accord.

Article 8

Dispositifs favorisant l’emploi des handicapés

Les parties signataires conscientes que le niveau de formation des personnes handicapées est déterminant pour leur parcours d’insertion professionnelle, entendent favoriser leur accès à la formation et au développement de leurs compétences.

Elles incitent les entreprises à recourir à la période de professionnalisation telle que prévue à l'article 2.2 du présent accord comme un instrument majeur d'accompagnement des salariés handicapés afin d'assurer leur maintien dans l'emploi.

Les parties signataires entendent porter à la connaissance des employeurs et des salariés de la branche les dispositifs que l'OPCA de branche a mis en place en faveur de l'emploi des handicapés et notamment la mission handicap (référents Handicap au sein de l'OPCA) et le tutorat des personnes handicapées. Ces informations sont présentées sous forme d'une fiche pratique « Handicap » jointe à titre d'information au présent accord.

Article 9

Dispositifs favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi

Les parties signataires du présent accord entendent s'inscrire dans les orientations définies par la loi du 4 mai 2004 et l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 visant à réduire les inégalités d'accès à la formation notamment pour les salariés ne possédant ni diplômes ni qualification professionnelle reconnue.

A cet effet, les parties signataires du présent accord de branche ont prévu parmi les priorités de la branche au titre de l'article 7 (DIF) et de l'article 8.2 (Période de professionnalisation) la situation des salariés ne détenant pas au minimum un diplôme professionnel de niveau 4.

Les parties s'inscrivent également dans les orientations définies par la loi du 4 mai 2004 et l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 qui prévoient que le contrat de professionnalisation s'adresse tout particulièrement aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ainsi qu'à ceux qui veulent compléter leur formation initiale.

Les parties signataires entendent porter à la connaissance des employeurs et des salariés de la branche les dispositifs que l'OPCA de branche a mis en place en faveur de l'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés et notamment le dispositif de lutte contre l'illettrisme 1 001 Lettres. Ces informations sont présentées sous forme d'une fiche pratique « 1 001 Lettres. – Développement des compétences de base » jointe à titre d'information au présent accord.

Article 10

Dispositifs favorisant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à l'accès à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement des carrières et dans l'évolution des qualifications.

L'OPCA de branche a mis en place diverses actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle et notamment le financement d'aide au conseil en matière d'égalité professionnelle.

TITRE III

OUTILS FAVORISANT LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

Article 11

Outils d'information et d'orientation des salariés

Les parties signataires de l'accord souhaitent souligner l'importance des dispositifs permettant en amont de l'action de formation d'identifier les besoins de formation et de définir les orientations professionnelles des salariés.

Article 11.1

Bilan d'étape professionnel

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé que, pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise de la branche bénéficie à sa demande d'un bilan d'étape professionnel. Toujours à la demande du salarié ce bilan peut être renouvelé tous les 5 ans. La demande du salarié ne peut être refusée par l'entreprise.

Le bilan d'étape professionnel a pour objet (conformément à la législation en vigueur à la date de signature du présent accord), à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié. Un accord national interprofessionnel étendu détermine les conditions d'application du bilan d'étape professionnel.

Les entreprises ayant déjà mis en place un dispositif d'entretien veilleront à ce qu'il prenne en compte les dispositions prévues par la législation (à la date de la signature de l'accord, l'article L. 6315-1 du code du travail).

Article 11.2

Bilan de compétences

Le bilan de compétences contribue à l'élaboration par le salarié d'un projet professionnel pouvant donner lieu en particulier à la réalisation d'actions de formation.

Tout salarié peut notamment dans le cadre de l'entretien professionnel demander à bénéficier d'un bilan de compétences, mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié peut bénéficier à son initiative, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en tout ou partie en dehors du temps de travail. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité et à la demande du salarié par le dispositif du congé individuel de formation (CIF) ou du droit individuel à la formation (DIF).

Lorsque le bilan de compétences est proposé par l'employeur dans le cadre du plan de formation, il requiert le consentement du salarié sur la base de la présentation d'une convention tripartite dûment complétée. Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour accepter en restituant la convention signée. L'absence de réponse du salarié dans ce délai vaut refus. Son refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Le bilan de compétences et sa synthèse sont la propriété du salarié, il ne peut être communiqué à un tiers sans l'accord du salarié, y compris lorsque l'employeur a pris l'initiative de ce bilan de compétences.

Article 11.3

Entretien professionnel de 2^e partie de carrière

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés, l'employeur organise un entretien professionnel pour chaque salarié, dans l'année qui suit son 45^e anniversaire.

Au cours de cet entretien :

- le responsable hiérarchique fait le point avec le salarié au regard de l'évolution des métiers et de perspectives d'emplois de l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle ;
- l'employeur et le salarié examinent les possibilités de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise ;

- l’employeur informe le salarié notamment sur ses droits en matière d’accès à un bilan d’étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Lorsqu’elles existent les instances représentatives du personnel sont informées des modalités de mise en œuvre de ces entretiens.

Article 11.4

Passeport orientation et formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe et son parcours professionnel, chaque salarié doit être en mesure d’identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Chaque salarié de la branche de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne peut, à son initiative, établir son « passeport orientation et formation » qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d’utilisation et sur lequel sont identifiés :

1. Dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d’aider à l’orientation ;
2. Dans le cadre de la formation continue :
 - tout ou partie des informations recueillies à l’occasion d’un entretien professionnel, d’un bilan de compétences ou d’un bilan d’étape professionnel ;
 - les actions de formation prescrites par l’institution mentionnée à l’article L. 5312-1 du code du travail (Pôle emploi) ;
 - les actions de formation mises en œuvre par l’employeur ou relevant de l’initiative individuelle ;
 - les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
 - les qualifications obtenues ;
 - les habilitations de personnes ;
 - le ou les emplois occupés, le service civique ou les activités bénévoles effectuées ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois, de ce service civique et de ces activités.

Les entreprises apporteront aux salariés souhaitant établir leur passeport orientation et formation les informations et l’assistance nécessaire, et leur transmettront les informations nécessaires à sa mise à jour.

Les entreprises de la branche proposeront aux salariés d’utiliser le modèle élaboré par les partenaires sociaux au plan interprofessionnel (dans le cadre du FPSPP) disponible en téléchargement à l’adresse suivante : <http://www.passeportformation.eu/PasseportFormation.pdf>

Article 11.5

Attestation de formation professionnelle

A l’issue de la formation, l’employeur doit, lorsque la formation est réalisée en interne, délivrer au salarié une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l’action de formation et les résultats de l’évaluation des acquis de la formation. Lorsque la formation est réalisée par un organisme de formation externe ce dernier délivre cette attestation au stagiaire.

Les parties signataires incitent les employeurs et les salariés à conserver ces attestations professionnelles pendant toute la durée de la vie professionnelle du salarié (dans le dossier individuel du salarié pour les employeurs, en annexe du passeport orientation et formation pour les salariés).

Article 12

Outils de formation des salariés

Article 12.1

Apprentissage

Les parties signataires rappellent la forte priorité donnée à la conclusion de contrats d'apprentissage afin d'intégrer les jeunes dans l'entreprise. Elles incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

Article 12.2

Plan de formation

Les entreprises prendront connaissance des dispositions et des orientations définies au niveau de la branche de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne par les parties signataires du présent accord.

Afin de favoriser l'accès des salariés aux différents dispositifs instaurés par les dispositions conventionnelles et législatives les entreprises veilleront à informer les salariés des modalités particulières d'articulation entre le plan de formation, le droit individuel à la formation et la période de professionnalisation.

Les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, ainsi que les salaires et charges sociales correspondants, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Article 12.3

Droit individuel à la formation (DIF) ⁽¹⁾

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit à la formation d'une durée de 21 heures.

Conformément à l'article L. 6323-3 du code du travail les salariés employés sous contrat à durée déterminée peuvent, à l'issue d'un délai de fixé par voie réglementaire (4 mois consécutifs ou non dans une période de 12 mois à la date de conclusion de l'accord), bénéficier du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1 à due proportion de la durée de leur(s) contrat(s). L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Les parties signataires qui entendent assurer le développement du droit individuel à la formation sur la base d'une logique de co-construction entre les entreprises et leurs salariés conviennent que les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF pourront se réaliser en dehors ou pendant le temps de travail selon des conditions définies au sein de chaque entreprise.

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée de 120 heures sur 6 ans pour les salariés à temps plein.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF.

Au terme de ce délai de 6 ans et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 120 heures.

En vue de favoriser l'accès à la formation des salariés à temps partiel, l'acquisition annuelle, calculée pro rata temporis, sera majorée de 10 %.

(1) Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un ANI ou d'une nouvelle loi.

Les salariés handicapés, reconnus par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) bénéficieront également lorsqu'elles en feront la demande expresse d'une majoration de 10 % sur le nombre d'heures de DIF acquis.

Pour les salariés à temps partiel et les salariés handicapés, les dispositions définies dans le premier et second paragraphe du présent article ne peuvent avoir pour conséquence de porter les droits acquis au-delà du plafond de 120 heures, et ce, quelque soit le nombre d'années cumulées.

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

Le choix de l'action de formation suivi dans le cadre du DIF est proposé par le salarié, puis arrêté, après accord écrit du salarié et de l'employeur en tenant compte éventuellement des conclusions du bilan d'étape professionnel prévu à l'article 10.1 du présent accord, et des priorités définies par le présent accord ou par accord d'entreprise. L'examen de la demande doit faire l'objet d'un entretien. L'employeur doit répondre dans les meilleurs délais, il dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Les frais d'évaluation, de formation et d'accompagnement ainsi que les éventuels frais de transport et d'hébergement correspondant au droit ouvert au titre du DIF sont à la charge de l'entreprise et imputable sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation qui sera suivie en application du DIF dont la mise en œuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie, de la part du fond de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge de son congé individuel de formation (CIF) sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF. A cette fin les priorités retenues par la branche seront portées à la connaissance de ce dernier.

Les entreprises veilleront à informer les salariés des modalités du DIF et de son articulation avec les autres dispositifs de formation prévus par le présent accord.

Les modalités de mise en œuvre du DIF, en liaison le cas échéant avec les actions du plan de formation ou la période de professionnalisation, relative à la réalisation pendant et ou hors du temps de travail et la rémunération sont régies par l'article L. 6323-13 à L. 6323-15 du code du travail.

Il est enfin rappelé, que les entreprises devront informer annuellement par écrit chaque salarié selon des modalités définies au sein de chaque entreprise (support d'entretien professionnel, intranet, livret individuel...) du total de ses droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation. A cette occasion, au moins une fois tous les 3 ans, il sera remis à chaque salarié un document de présentation synthétique du DIF et de ses modalités pratiques de mise en œuvre au sein de l'entreprise. Afin de faciliter cette information des salariés, les parties signataires proposent aux employeurs de s'appuyer sur la fiche pratique « le droit individuel à la formation » jointe à titre d'information au présent accord.

Article 12.4

Transfert du DIF⁽¹⁾

Compte tenu des particularités des marchés sur lesquels les entreprises du secteur interviennent et de leurs conditions spécifiques de transfert d'une société à une autre, les parties conviennent que tout DIF formellement accepté, c'est-à-dire ayant fait l'objet d'un accord écrit entre l'entreprise et le salarié, sera transféré en cas de transfert de marché.

Considérant l'application du transfert conventionnel des contrats de travail en application de l'article 38 *bis* de la convention collective régionale (modifié par avenant n° 32 du 21 mai 2002),

(1) Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un ANI ou d'une nouvelle loi.

l'ancienneté requise de 1 an pour ouvrir droit au DIF est appréciée au vu de la date du contrat de travail en cours.

Par ailleurs, l'entreprise sortante devra informer par écrit, sous la forme d'un document spécifique, l'entreprise entrante du nombre d'heures acquises au titre du DIF pour chaque salarié transféré. L'entreprise sortante informera également par écrit chaque salarié de ses droits transférés au titre du droit individuel à la formation, à l'occasion du transfert de son contrat de travail. Lorsque le nouvel employeur sollicitera le gestionnaire des fonds mutualisés, il s'appuiera sur ces documents, pour justifier sa demande.

Article 12.5

Portabilité du DIF ⁽¹⁾

Conformément à l'article L. 6323-17 du code du travail, en cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire visé au 2^e alinéa de l'article L. 6332-14, permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. A défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur.

Lorsque l'action est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience et de formation soit engagée avant la fin du préavis.

Conformément à l'article L. 6323-18 du code du travail, en cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, y compris dans le cas défini à l'article L. 6323-17, multiplié par le montant forfaitaire visé au 2^e alinéa de l'article L. 6332-14, est utilisée dans les conditions suivantes :

1. En cas de prise du DIF pendant la période de chômage :

Lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande, la somme permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. La mobilisation de la somme a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage. Elle se fait après avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève la dernière entreprise dans laquelle il a acquis des droits.

2. En cas d'embauche du salarié dans une autre entreprise :

Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur, au cours des deux années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies à l'article 14 du présent accord.

Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation visée à l'article L. 6321-10 du code du travail n'est pas due par l'employeur. Le paie-

(1) Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un ANI ou d'une nouvelle loi.

ment de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché.

Pour l'application du présent article, le salarié doit être informé de ses droits en matière de droit individuel à la formation. Cette information est réalisée dans les conditions suivantes : dans la lettre de licenciement, l'employeur informe le salarié, s'il y a lieu, de ses droits en matière de droit individuel à la formation. Cette information comprend les droits visés à l'article L. 6323-17 du code du travail.

En outre, conformément à l'article D. 1234-6 du code du travail, le certificat de travail visé à l'article L. 1234-19 du code du travail doit faire apparaître le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, y compris dans le cas défini à l'article L. 6323-17 du code du travail, ainsi que la somme correspondant à ce solde.

Le certificat de travail doit également mentionner l'organisme collecteur paritaire agréé compétent pour verser la somme prévue au 2 ci-dessus.

En cas de départ à la retraite, le salarié ne peut bénéficier de ses droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

Cependant, les parties signataires rappellent qu'en application de l'article 14 du présent accord, les formations de préparation à la retraite pour les salariés en fin de carrière font partie des actions prioritaires au titre du droit individuel à la formation.

Article 13

Outils de la formation des salariés sous contrat à durée déterminée (CDD)

En vue d'améliorer la formation professionnelle des salariés sous contrat de travail à durée déterminée, les parties conviennent que l'indemnité de précarité sera limitée à 6 % dans le cas où, en contrepartie, les salariés bénéficient au cours de leur contrat d'un accès privilégié à la formation professionnelle sous la forme d'une proposition individuelle d'action de développement de compétences favorisant son employabilité notamment dans une autre entreprise mise en œuvre et/ou d'un bilan de compétences effectivement réalisé. Ce bilan de compétences est réalisé dans le cadre du plan de formation en dehors du temps de travail effectif au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle.

Article 14

Outils de certification et de la reconnaissance de l'expérience des salariés

Article 14.1

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les parties signataires s'accordent à reconnaître l'importance de développer les actions relatives à la validation des acquis de l'expérience, en particulier pour les diplômes, titres homologués et certificats de qualification professionnelle (CQP) adaptés à la branche.

Dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur et conformément aux dispositions en vigueur tout salarié, dans le cadre d'une démarche individuelle, peut demander à bénéficier, étant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, d'une validation des acquis de l'expérience, mise en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail.

Conformément à l'article L. 2241-6-3° du code du travail, les signataires décident d'imputer le financement de la participation d'un salarié à un jury d'examen ou à un jury de validation des acquis de l'expérience sur la section « professionnalisation » dans la mesure où ces jurys sont institués pour la mise en œuvre des actions de formation prioritaires telles que définies aux articles 1.1, 2.1 et 4.1 du présent accord.

Les parties signataires encouragent les entreprises à s'appuyer, sur le kit méthodologique « Valoriser et valider l'expérience par la VAE » mis à disposition par l'OPCA de branche. Les parties signataires entendent porter à la connaissance des employeurs et salariés de la branche cet outil qui fait l'objet d'une fiche pratique jointe à titre d'information au présent accord.

Article 15

Congé individuel de formation (CIF)

Les parties signataires rappellent que le CIF, conformément à l'article L. 6322-1 du code du travail et à l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du DIF ou des périodes de professionnalisation.

A leur demande, les entreprises informeront les salariés sur leur droit d'accès au CIF.

Conformément à l'article L. 6322-2 du code du travail les actions de formation du congé individuel de formation s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Cependant et conformément à l'article L. 6322-64 du code du travail, dès lors que le salarié dispose d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise et à sa demande, l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation désigné en application de l'article L. 6322-47 peut assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une formation se déroulant en dehors du temps de travail, selon les mêmes modalités que celles prévues au dernier alinéa de l'article L. 6322-20. Pendant la durée de cette formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

TITRE IV

RÔLE ET MISSIONS DES INSTANCES PARITAIRES

Article 16

Commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle

Instance d'information réciproque entre les partenaires sociaux, d'étude et de concertation et de proposition dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle la CPE-FP dispose d'un rôle de concertation en matière de formation, en liaison avec l'évolution de l'emploi, en assurant les missions suivantes :

- promouvoir la formation ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et réadaptation professionnels ;
- rechercher à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement des moyens ;
- établir et mettre à jour la liste des formations et des centres d'enseignement.

Par ailleurs la CPE-FP assure le pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 17

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (observatoire)

L'observatoire est chargé de fournir des informations à la CPEFP de la branche lui permettant notamment de définir des publics et priorités de formation, définir les diplômes, titres, CQP ainsi que les éventuelles formations spécifiques qui appuient la politique emploi-formation de la branche.

Dans ce cadre, l'observatoire est chargé de réaliser des études et fournir à la CPE-FP des informations permettant de :

- définir la politique de formation de la branche ;
- étudier de façon prospective les métiers et qualifications de la branche ;
- définir les publics et formations prioritaires ;
- lister les diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle, qualifications reconnues par la branche.

Article 18

Section paritaire professionnelle de l'OPCA

Dans le cadre des priorités définies par le présent accord, la répartition du financement entre les différentes affectations sera validée en début d'exercice par la section paritaire professionnelle (SPP), selon un budget estimatif et prévisionnel qui pourra faire l'objet de modifications au vu de la consommation des fonds.

Afin d'assurer un suivi quantitatif et qualitatif des actions financées par la SPP de l'OPCA de branche, celle-ci sera chargée d'élaborer chaque année les statistiques pertinentes pour procéder à l'examen des conditions de suivi de l'accord sur la base de l'affectation des financements et d'alimenter en tant que de besoin les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ainsi que ceux de la CPE-FP.

Il est rappelé que les missions et attributions de la section professionnelle paritaire :

1. Recevoir, conformément aux dispositions contenues dans le présent accord de branche, les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle ;
2. Mutualiser les contributions visées au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus au titre VIII du livre IX du code du travail et du droit individuel à la formation (DIF) défini aux articles L. 6321-1 et suivants du code du travail ;
3. Développer une politique incitative de professionnalisation par les contrats de professionnalisation, la période de professionnalisation, le droit individuel à la formation et de la formation professionnelle continue des salariés ;
4. Développer une politique incitative pour l'accès à la formation professionnelle comme moyen de réalisation de l'égalité professionnelle ;
5. Informer et sensibiliser les entreprises et les salariés sur les conditions de son intervention financière ;
6. Prendre en charge, financer et contrôler suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge qu'elle a défini, les dépenses exposées par les entreprises au titre des actions de formation continue, ainsi que les frais de transport et d'hébergement, les rémunérations et charges sociales légales et contractuelles correspondant à ces actions ;
7. Gérer et assurer le suivi de façon distincte, conformément au plan comptable, les contributions visées ci-dessus ;
8. Définir, en liaison avec la CPE-FP et dans le respect des orientations fixées par le présent accord, les priorités de formation et modalités de prise en charge des demandes de financement présentées par les entreprises. Ces priorités ainsi que les orientations et les critères de prise en charge ainsi définis par la section professionnelle paritaire sont portés à la connaissance des entreprises ;
9. Se prononcer sur les dossiers à caractère dérogatoire.

La section professionnelle est administrée par un groupe technique paritaire composée de deux collèges :

- chaque organisation syndicale représentative au niveau national des salariés signataires du présent accord y dispose d'un siège titulaire et d'un siège suppléant ;
- l'organisation professionnelle représentative des employeurs y dispose d'un nombre égal de représentants.

Tout membre titulaire peut être remplacé par un membre suppléant appartenant à la même organisation et nommé et préalablement désigné par celle-ci. Le membre suppléant assiste de droit aux réunions de la SPP.

Le groupe technique paritaire élit un président de la SPP et un vice-président alternativement parmi les membres de chacun des collèges représentant les employeurs et les salariés.

Le vice-président appartient nécessairement au collège auquel n'appartient pas le président.

Le groupe technique paritaire de la SPP établit ses règles de fonctionnement, qui sont consignées dans un règlement intérieur de la SPP.

Le groupe technique paritaire a pour mission de :

- assurer le suivi de la section professionnelle ;
- assurer les relations avec le conseil d'administration de l'OPCA de branche ;
- définir les modalités de prise en charge et de contrôle des demandes de financement présentées par les entreprises, conformément aux textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur et dans le respect des dispositions statutaires de l'OPCA de branche ;
- établir un lien étroit avec la CPE-FP de la branche.

TITRE V

DISPOSITIONS RELATIVES AU FINANCEMENT DE LA FORMATION

Les dispositions financières applicables se fondent sur les accords étendus du 27 décembre 1994 et du 21 mars 1995 modifiés et complétés pour tenir compte des dispositions législatives et conventionnelles introduites par la loi du 4 mai 2004 et l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Article 19

Adhésion à un OPCA de branche

Les parties signataires sont convenues d'adhérer OPCALIA (ci-après désigné OPCA de branche) afin de gérer la participation des employeurs occupant moins de 10 salariés.

Article 20

Contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle versées à l'OPCA de branche

Les contributions des entreprises relevant du champ d'application du présent accord qui font l'objet d'un versement à l'OPCA de branche sont les suivantes :

- les entreprises employant moins de 10 salariés doivent verser une contribution au moins égale à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence dont :
 - au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus au titre VIII du livre IX du code du travail et du droit individuel à la formation défini aux articles L. 6321-1 et suivants du code du travail : 0,15 % des rémunérations de l'année de référence ;
 - au titre du plan de formation : un versement à concurrence du solde ;
- les entreprises employant plus de 10 salariés doivent verser une contribution au moins égale à 0,50 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus au titre VIII du livre IX du code du travail et du droit individuel à la formation défini aux articles L. 6321-1 et suivants du code du travail.

Au titre du plan de formation les entreprises sont tenues de verser la totalité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année, ce reliquat étant constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise et les dépenses engagées par l'entreprise avant le 31 décembre de chaque année, en exécution de son plan de formation. Cet alinéa doit s'appliquer dans le respect des dispositions prévues aux articles R. 950-3 et R. 964-13 du code du travail.

En outre les entreprises qui le souhaitent peuvent s'acquitter de tout ou partie de leurs obligations au titre du plan de formation en effectuant des versements volontaires à l'OPCA de branche.

Article 21

Utilisation des fonds de la formation professionnelle mutualisés au sein de l'OPCA de branche

Les fonds collectés au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus au titre VIII du livre IX du code du travail et du droit individuel à la formation (DIF) défini aux articles L. 6321-1 et suivants du code du travail sont affectés, dans le respect des priorités définies par le présent accord au financement :

- des contrats de professionnalisation ;
- des périodes de professionnalisation ;
- de certaines actions afférentes au « DIF prioritaire » (art. 4 du présent accord) ;
- de certaines actions de préparation et d'exercice de l'accompagnement tutoral ;
- de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ;
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

Article 22

Suivi et bilan de la mise en œuvre de l'accord

Les parties signataires conviennent de l'importance du suivi de la mise en place de l'ensemble des priorités de branche en matière de formation professionnelle continue (titre I^{er}) ; des dispositifs et programmes facilitant la mise en œuvre de celles-ci (titre II) ainsi que des outils de la formation au sein des entreprises (titre III).

Pour se faire ils conviennent d'un suivi de la mise en œuvre de ces éléments à l'occasion de chaque réunion de la section paritaire professionnelle manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne ainsi que d'un bilan annuel quantitatif et qualitatif de ces dispositions au sein de la CPNE-FP dont les modalités sont précisées à l'annexe II du présent accord.

Article 23

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il annule et remplace toutes autres dispositions conventionnelles au sein de la branche manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne dans le domaine de la formation professionnelle et notamment celles de l'accord du 26 janvier 2005 et de son avenant n° 38 du 25 mai 2007 portant révision de l'article 6.1 « Transfert du DIF ».

Article 24

Révision. – Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi et par lettre recommandée avec accusé de réception et avec le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 25

Date d'application

Le présent accord du 4 mars 2011 entre en application au 1^{er} jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 26

Dépôt. – Extension

Le présent accord du 4 mars 2011 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 4 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SAMERA.

Syndicats de salariés :

FNPD CGT ;

SMTC CGT ;

SNCAM CGT ;

SNATT CFE-CGC ;

FGT CFTC ;

FEETS CGT-FO.

ANNEXE I

MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE PAR L'OPCA - 2011

1. Types de formations au regard du financement

Les parties conviennent de distinguer 3 types de formations en fonction des dispositifs pédagogiques qu'ils mettent en œuvre, et d'y associer des niveaux de prise en charge.

A. – Groupe de 12 personnes minimum : ne nécessitant pas de matériel pédagogique sophistiqué. Les formations de type A sont prises en charge à 7 € de l'heure.

B. – Groupe composé de 4 à 11 personnes : nécessitant généralement un matériel pédagogique spécifique. Les formations de type B sont prises en charge à 15 € de l'heure.

C. – Groupe de 4 personnes maximum : nécessitant le plus souvent un matériel pédagogique sophistiqué. Les formations de type C sont prises en charge à 30 € de l'heure.

2. Trois niveaux de priorité de la branche au regard du financement

Afin de favoriser la formation professionnelle au sein de la branche, les parties conviennent d'établir un barème de prise en charge fondé sur 3 niveaux de priorités :

1. Les formations qualifiées de priorités de branche n° 1 correspondant aux :

- certifications professionnelles de la branche du transport aérien (CQP) ;
- licences, titres et certificats aéronautiques ;
- diplômes et titres homologués spécifiques à la branche du transport aérien.

2. Les formations qualifiées de priorités de branche n° 2 correspondant aux :

- actions de professionnalisation définies comme prioritaires au niveau de la branche aux articles 1.1 et 2.1 du présent accord ;
- actions de formation réalisées dans le cadre du DIF définies comme prioritaires au niveau de la branche à l'article 4.1 du présent accord ;
- qualifications professionnelles reconnues par la CPNE compétente de la branche ;
- qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective ;
- actions au titre de la préparation opérationnelle à l'emploi définies comme prioritaires au niveau de la branche à l'article 6 du présent accord.

3. Les formations qualifiées de priorités de branche n° 3 correspondant aux actions de formation relevant des contrats et périodes de professionnalisation préparant aux diplômes et titres homologués non spécifiques au transport aérien mais conduisant à un métier exercé au sein de la branche.

TYPE DE FORMATION	TARIF de l'heure	PRIORITÉS de branche de niveau 1	PRIORITÉS de branche de niveau 2	PRIORITÉS de branche de niveau 3
A	7 €	100 %	80 %	50 %
B	15 €	100 %	80 %	50 %
C	30 €	100 %	80 %	50 %

Les parties signataires ont convenu de bonifier les prises en charge définies par le barème des actions de formation au bénéfice de certains publics considérés comme prioritaires aux articles 1.3 et 12.3 du présent accord.

Ces forfaits de prises en charge pourront être révisés en tant que de besoin sur décision de la section paritaire professionnelle de la branche.

ANNEXE II

MODALITÉS DE SUIVI ET DE BILAN DE L'ACCORD RELATIF À L'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Nombre de contrats de professionnalisation :

- par activité (manutention, nettoyage) ;
- par âge des bénéficiaires (moins de 20 ans, de 20 ans à 22 ans, de 23 ans à 25 ans, de 26 ans à 29 ans, de 30 ans à 35 ans, de 36 ans à 40 ans, plus de 40 ans) ;
- par sexe ;
- par durée moyenne de formation (moins de 200 heures, de 200 heures à 300 heures, de 300 heures à 600 heures, de 600 heures à 900 heures, de 900 heures à 1 200 heures, 1 200 heures et plus).

Les DIF prioritaires :

- nombre d'actions ;
- taux d'accès au DIF ;
- par activité (manutention, nettoyage) ;
- par âge (moins de 30 ans, de 30 ans à 39 ans, de 40 ans à 49 ans, de 50 ans et plus) ;
- par sexe ;
- les actions de formation réalisées ;
- la durée (moins de 10 heures, de 10 heures à 20 heures, de 20 heures à 30 heures, 30 heures et plus).

Les périodes de professionnalisation :

- nombre d'actions ;
- taux d'accès à la période de professionnalisation ;
- par activité (manutention, nettoyage) ;
- par âge (moins de 25 ans, de 25 ans à 29 ans, de 30 ans à 34 ans, de 35 ans à 39 ans, de 40 ans à 44 ans, de 45 ans à 49 ans, de 50 ans et plus) ;
- par sexe ;
- les actions de formation réalisées ;
- la durée (moins de 10 heures, de 10 heures à 20 heures, de 20 heures à 30 heures, 30 heures et plus).

Fiches pratiques jointes à l'accord à titre d'information (sans valeur contractuelle)

Fiche pratique 1. – Les contributions des entreprises à la formation

Les contributions des entreprises au financement de la formation sont calculées chaque année à partir de la masse salariale brute de l'année précédente. Elles varient selon la taille de l'entreprise. Le versement de ces contributions s'effectue avant le 1^{er} mars de chaque année.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés :

Cotisation obligatoire : 0,55 % de votre masse salariale brute annuelle.

Pour les entreprises de 10 à 19 salariés :

Cotisation obligatoire : 1,05 % de votre masse salariale brute annuelle.

Pour les entreprises de 20 salariés et plus :

Cotisation obligatoire : 1,6 % de votre masse salariale brute annuelle.

Fiche pratique 2. – Le tutorat

Objectif :

Contribuer à l'intégration de salariés et favoriser l'efficacité des actions de formation par un accompagnement individualisé.

Conditions :

Désigné parmi les salariés, le tuteur doit répondre aux conditions suivantes :

- être volontaire ;
- justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans ;
- avoir une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;
- suivre l'activité de 3 salariés au plus : contrats de professionnalisation, périodes de professionnalisation et contrats d'apprentissage confondus ;
- dans les petites entreprises, l'employeur peut être tuteur à condition de respecter les conditions de qualification et d'expérience. Il ne peut exercer cette mission qu'à l'égard de 2 salariés au plus.

Missions du tuteur :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des contrats et périodes de professionnalisation pendant la durée du parcours de formation ;
- organiser l'activité des salariés concernés dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires.

Pour les tuteurs de salariés handicapés, OPCALIA a conçu un dispositif facilitant l'intégration de ces salariés, Thandem.

Moyens : les tuteurs doivent recevoir les moyens nécessaires à l'accomplissement de leur mission de suivi :

- un accompagnement ou une formation spécifique, préalable à l'exercice de leur mission ;
- un aménagement de leur charge de travail pour leur permettre de libérer du temps pour cette mission.

Bénéfices du tutorat :

- pérenniser les métiers et la culture d'entreprise ;
- dynamiser et reconnaître l'expertise des collaborateurs les plus expérimentés ;
- favoriser l'intégration et donc la fidélisation des salariés.

Outil mis à disposition des entreprises : un kit méthodologique « Devenir tuteur » auprès d'OPCALIA ADAGIO ou téléchargeable sur www.opcalia.com.

Fiche pratique 3. – Gérer les âges

Maintenir et développer les compétences, entretenir la motivation, capitaliser l'expérience, prévenir l'usure au poste de travail, faciliter la transmission des savoir-faire...

OPCALIA met à la disposition des entreprises une équipe de conseillers spécialisés dans les problématiques de gestion des secondes parties de carrière des salariés âgés de 45 ans et plus.

Pour accompagner les entreprises dans la mise en place des accords et plans d'actions seniors OPCALIA propose les outils suivants :

- Cadr' Ages, pour mieux parler d'avenir, consiste à accompagner les entreprises dans le déploiement de l'entretien professionnel de seconde partie de carrière. Il concerne les salariés ayant atteint l'âge de 45 ans et doit permettre d'anticiper, comme son nom l'indique, la seconde partie de carrière ;

- Abord' Ages, pour mieux booster les parcours professionnels, propose de sensibiliser les acteurs de l'entreprise à l'allongement de la vie professionnelle, donc à la nécessité de prendre en compte la seconde partie de carrière ;
- Part' Ages, pour mieux capitaliser l'expérience, est axé sur la transmission des savoir-faire : repérer les compétences clés, maîtriser les techniques de capitalisation, identifier la population cible, réaliser un entretien de recueil de savoirs, formaliser un portefeuille de compétences, maîtriser les techniques d'accompagnement...

FIFTI est un site conçu par OPCALIA pour les plus de 45 ans

Portail professionnel et grand public, à destination des employeurs et des salariés, FIFTI propose une offre personnalisée pour optimiser la gestion des âges dans l'entreprise (www.fifti-opcalia.com).

Objectifs :

- être volontaire ;
- créer ou maintenir 800 000 emplois pour atteindre le taux de 50 % des 55/65 ans dans l'emploi en 2010 ;
- sensibiliser, informer, accompagner, impliquer les entreprises pour dynamiser les trajectoires professionnelles des seniors ;
- favoriser l'anticipation dans la gestion des secondes parties de carrières ;
- optimiser les outils de la formation tout au long de la vie pour que les plus de 45 ans restent actifs et motivés ;
- encourager les mobilités professionnelles (transmission des savoirs/savoir-faire, synergies entre générations, nouveaux apprentissages...) ;
- ne plus faire de l'âge un facteur discriminant dans la gestion des parcours professionnels ;
- aménager et adapter les conditions et les rythmes de travail (coopération avec tous les acteurs de terrain : Aract, médecine du travail...) ;
- préparer et concilier activité professionnelle et retraite.

Trajectoires, un outil pour l'accompagnement des entretiens de seconde partie de carrière :

L'ANI du 13 octobre 2005 prévoit que les salariés de 45 ans et plus ont le droit de bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière, destiné à faire le point avec leur responsable hiérarchique sur leurs compétences, leurs besoins de formation et leurs évolutions professionnelles à venir.

Pour faciliter leur mise en œuvre, avec Trajectoires OPCALIA accompagne les entreprises au cours des étapes 1 et 3 d'un projet en 3 phases :

- la formation des encadrants à la méthodologie de conduite des entretiens de seconde partie de carrière ;
- la conduite des entretiens avec les salariés seniors par les encadrants ;
- la construction des parcours de formation : bilans de compétences, VAE, développement de compétences transversales.

Financement :

Plusieurs sources de financement sont mobilisables par OPCALIA ADAGIO afin de permettre une prise en charge partielle ou totale des coûts pédagogiques pour la formation de 3 encadrants maximum par entreprise. Les parcours de formation des salariés peuvent mobiliser les différents dispositifs de la formation professionnelle (professionnalisation/plan de formation).

Fiche pratique 4. – Handicap

Mission Handicap OPCALIA :

Le 26 mars 2007, un premier accord est passé entre l'Agefiph et OPCALIA (2007-2009).

Objectif : développer l'accompagnement des entreprises en matière d'intégration et de formation des salariés handicapés, sur tout le territoire et auprès des 22 branches professionnelles adhérentes.

Depuis juillet 2007, ont été mis en place avec l'appui d'une coordinatrice au niveau national :

- des missions spécialisées dans l'ensemble du réseau avec référent dédié ;
- un programme de formation interne sur ce thème ;
- le repérage et la communication des bonnes pratiques ;
- les indicateurs sur les habitudes d'emploi et de formation des entreprises.

Les prestations d'OPCALIA :

Les entreprises peuvent solliciter leur référent handicap pour obtenir :

- des informations sur la loi du 11 février 2005 ;
- des précisions sur les dispositifs de la formation professionnelle afin de favoriser le recrutement et/ou le maintien dans l'emploi et/ou le développement des compétences personnes handicapées ;
- des explications sur les primes, les cofinancements existants et aides mobilisables dans votre situation ;
- des renseignements sur la mise en place du tutorat des personnes handicapées au sein de votre entreprise.

Les référents handicap d'OPCALIA peuvent :

- mettre les entreprises en relation avec son réseau de partenaires afin d'optimiser leur action ;
- informer les entreprises sur les manifestations de votre région sur la thématique du handicap.

Les entreprises peuvent proposer des réunions d'informations OPCALIA sur le sujet du handicap et les outils développés.

THANDEM :

Pour faciliter l'intégration des salariés handicapés, OPCALIA propose THANDEM aux entreprises qui ont le projet d'embaucher un ou plusieurs salariés handicapés et de construire une politique durable d'intégration de ces futurs collaborateurs au sein de leurs équipes.

THANDEM est un dispositif de formation des tuteurs et des managers de salariés handicapés.

Original et concret, THANDEM permet d'aborder l'ensemble des situations auxquelles un tuteur ou un manager est susceptible d'être confronté en situation d'accueil et d'intégration d'une personne handicapée.

Objectifs :

- professionnaliser les pratiques de tutorat et/ou de management ;
- faciliter l'accueil d'un salarié en situation de handicap ;
- formaliser les processus d'intégration en associant les salariés.

Organisation : en mêlant formation à distance et formation en présentiel (2 journées), THANDEM permet à la fois d'individualiser les parcours de chaque tuteur et de tenir compte des contraintes d'activité de l'entreprise.

THANDEM s'articule autour de sept modules interactifs qui traitent du handicap et du tutorat :

- comprendre son rôle et définir sa mission ;
- appréhender le handicap ;
- préparer l'intégration ;
- accueillir le salarié handicapé ;
- préparer la formation ;
- former et accompagner ;
- suivre et évaluer le salarié handicapé.

Entreprises cibles :

THANDEM peut être mis en place dans toutes les entreprises, qu'elles appliquent ou non un accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Contexte : THANDEM peut être mis en œuvre pour accompagner un travailleur handicapé, quel que soit son statut, à chaque étape de son parcours professionnel : recrutement (CDI, CDD, intérim, stage, alternance), maintien dans l'emploi (situation d'invalidité, évolution du handicap...) et mobilité interne (changement de poste, de service...).

Conditions financières :

Plusieurs sources de financement sont mobilisables par OPCALIA ADAGIO afin de permettre une prise en charge partielle ou totale des coûts pédagogiques de la formation, qui s'élèvent à 1 200 € HT par participant.

Fiche pratique 5. – 1 001 Lettres. – Développement des compétences de base

« 1001 Lettres » est un parcours de formation accessible en ligne, personnalisé et tutoré.

Objectifs :

- développer les compétences de base favorisant l'adaptabilité et la mobilité professionnelle ;
- améliorer et conforter les modes de raisonnement, développer l'autonomie en situation d'apprentissage, professionnelle ou personnelle ;
- renforcer les connaissances fondamentales en français et mathématiques et raisonnement logiques ;
- approfondir des connaissances dans des domaines plus précis, tels que les statistiques et la communication.

Contexte :

La maîtrise des compétences de base ou dites « durables » est un fondamental, tant pour l'entreprise que pour le salarié dans un contexte mondial en perpétuelle mutation économique et sociale.

Pour l'entreprise, s'inscrire dans une démarche qui conduit à développer l'autonomie des salariés, leur adaptabilité, leur polyvalence est une nécessité.

Pour le salarié, consolider ses savoirs fondamentaux pour maîtriser les compétences de base renforce son employabilité.

Le dispositif 1001 Lettres apporte une réponse innovante à cette préoccupation partagée en conciliant les besoins de formation et les impératifs de l'entreprise.

ENTREPRISES	SALARIÉS
Comment optimiser les procédures ?	Comment s'adapter aux évolutions de l'entreprise ?
Comment garantir l'hygiène et la sécurité ?	Comment développer sa polyvalence ?
Comment responsabiliser les salariés ?	Comment être autonome dans la prise d'information ?
Comment faciliter les modes de fonctionnement au sein d'une équipe ?	Comment mieux comprendre et appliquer les procédures ?

1 001 Lettres, bâti autour de situations professionnelles et personnelles, facilite le lien entre la formation et le vécu des salariés.

1 001 Lettres est un parcours de formation personnalisé et individualisé, accessible en ligne et bénéficiant d'un encadrement pédagogique.

Fiche pratique 6. – Les outils de la formation des salariés

Les outils d'information et d'orientation des salariés :

Le bilan d'étape professionnel

Tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise de la branche bénéficie à sa demande d'un bilan d'étape professionnel. Toujours à la demande du salarié ce bilan peut être renouvelé tous les 5 ans. La demande du salarié ne peut être refusée par l'entreprise. Le bilan d'étape professionnel a pour objet à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié.

Le bilan de compétences

Le bilan de compétence contribue à l'élaboration par le salarié d'un projet professionnel pouvant donner lieu en particulier à la réalisation d'actions de formation. Tout salarié peut notamment dans le cadre du bilan d'étape professionnel demander à bénéficier d'un bilan de compétences, mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle. Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié peut bénéficier à son initiative, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en tout ou partie en dehors du temps de travail.

L'entretien professionnel de seconde partie de carrière

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés, l'employeur organise un entretien professionnel pour chaque salarié, dans l'année qui suit son 45^e anniversaire.

Au cours de cet entretien :

- le responsable hiérarchique fait le point avec le salarié au regard de l'évolution des métiers et de perspectives d'emplois de l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle ;
- l'employeur et le salarié examinent les possibilités de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise ;
- l'employeur informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Le passeport orientation et formation

Afin de favoriser la mobilité interne ou externe, chaque salarié qui le souhaite peut à son initiative, réaliser un document personnel et privé dans lequel sont identifiées : les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ; tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel, les actions de formation prescrites par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail (Pôle emploi), les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle, les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise, les qualifications obtenues, les habilitations de personnes, le ou les emplois occupés, le service civique ou les activités bénévoles effectuées ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois, de ce service civique et de ces activités.

L'attestation de formation professionnelle

A l'issue de la formation, l'employeur doit, lorsque la formation est réalisée en interne, délivrer au salarié une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action de formation et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation. Lorsque la formation est réalisée par un organisme de formation externe ce dernier délivre cette attestation au stagiaire.

Les outils de formation des salariés :

L'apprentissage

L'apprentissage intervient pour les jeunes ayant effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire. La formation des apprentis se déroule en alternance au sein des centres de formation d'apprentis (CFA) et les entreprises avec le tutorat d'un maître d'apprentissage.

Le plan de formation

Le plan de formation est l'axe majeur du processus de formation des salariés à l'initiative de l'employeur. Le plan de formation comporte, d'une part, des actions de formation assurant l'adaptation au poste de travail ou liées au maintien dans l'emploi et, d'autre part, des actions de formation liées au développement des compétences des salariés.

Le droit individuel à la formation (DIF)

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit à la formation d'une durée de 21 heures. La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur. Les salariés employés sous contrat à durée déterminée peuvent, à l'issue d'un délai (4 mois consécutifs ou non dans une période de 12 mois) bénéficier du DIF à due proportion de la durée de leur(s) contrat(s).

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée de 120 heures sur 6 ans pour les salariés à temps plein. Au terme de ce délai de 6 ans et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 120 heures.

Le congé individuel de formation (CIF)

Le CIF a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du DIF. A leur demande, les entreprises informent les salariés sur leur droit d'accès au CIF.

Les outils de certification et de la reconnaissance de l'expérience des salariés :

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Tout salarié, dans le cadre d'une démarche individuelle, peut demander à bénéficier, étant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, d'une validation des acquis de l'expérience, mise en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail.

Fiche pratique 7. – Droit individuel à la formation (DIF)

Définition

Le droit individuel à la formation (DIF) est une modalité d'accès à la formation qui permet aux salariés de cumuler chaque année un crédit d'heures de formation à utiliser, à leur initiative, après accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation. Il permet d'accéder à une formation professionnelle afin de perfectionner ses connaissances, développer ses compétences ou acquérir une nouvelle qualification.

Il permet à chaque salarié d'acquérir un capital temps de formation, qu'il peut utiliser à son initiative, avec l'accord de l'employeur, sur le choix de la formation.

Public

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail (contrat à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée, à temps plein ou à temps partiel), bénéficie d'un droit individuel à la formation.

Seule une condition d'ancienneté est exigée, qui diffère selon le type de contrat :

- le salarié en CDI doit avoir 1 an d'ancienneté dans l'entreprise pour faire jouer son DIF ;
- le salarié en CDD doit justifier de 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois

Durée

Chaque salarié de la manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne dispose d'un crédit annuel de 21 heures de formation cumulables sur 6 ans dans la limite de 120 heures.

CDI TEMPS PLEIN	CDI TEMPS PARTIEL	CDD
21 heures par an plafonnées à 120 heures cumulables pendant 6 ans	<i>Pro rata temporis</i> Plafonnées à 120 heures*	<i>Pro rata temporis</i>
* Une fois le plafond de 120 heures atteint, le salarié n'acquiert plus d'heures au titre du DIF. Les heures de DIF utilisées sont décomptées du total cumulé et peuvent se reconstituer au fil des années pour atteindre à nouveau le plafond de 120 heures.		

Mise en œuvre

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié. Employeur et salarié doivent aboutir à un accord sur le choix de la formation. A défaut d'accord, le DIF ne peut être mis en œuvre.

La demande du salarié doit être établie par écrit, selon la procédure interne relative au DIF définie par l'employeur. L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour répondre par écrit au salarié. Il s'agit d'un délai calendaire, soit 30 jours de date à date, qui court à compter de la date de réception de la demande du salarié.

Les actions de formation se déroulent, en principe, en dehors du temps de travail, ou pendant le temps de travail selon des conditions définies au sein de chaque entreprise.

Financement

Les frais de formation correspondant aux droits ouverts au titre du DIF sont à la charge de l'employeur et peuvent bénéficier d'un cofinancement au titre de la professionnalisation pour les actions relevant des priorités de branche définies par les partenaires sociaux, ou être financées au titre du plan de formation de l'entreprise.

Pour les salariés en CDD, c'est l'OPACIF dont relève l'entreprise qui assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation.

Fiche pratique 8. – La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Objectif

Permettre à tout salarié, quels que soient son âge, son niveau d'études et son statut, de faire valider les acquis de son expérience professionnelle par l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification professionnelle.

Public concerné

Tout salarié justifiant d'au moins 3 ans d'activité en rapport avec la certification visée.

Mise en œuvre d'une VAE dans l'entreprise :

- la VAE est à l'initiative du salarié ou de l'employeur avec accord du salarié ;
- une convention tripartite est conclue entre l'employeur, le salarié et chaque prestataire intervenant dans la démarche ;
- une action de VAE peut être accessible dans le cadre du plan de formation, du DIF ou d'une période de professionnalisation.

Modalités propres au congé VAE

Contacter OPCALIA ADAGIO pour la mise en œuvre du financement :

Ce congé permet au salarié qui souhaite valider son expérience de s'absenter de son poste de travail pour une durée maximale de 24 heures.

Le salarié adresse à l'employeur une demande d'autorisation d'absence au plus tard 60 jours avant le début de la VAE. Dans les 30 jours qui suivent, ce dernier lui notifie par écrit son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence.

Ce report ne peut excéder 6 mois à compter de la demande.

Le salarié n'a pas à demander d'autorisation d'absence pour une VAE hors temps de travail.

Pendant la durée du congé VAE, le contrat de travail est suspendu. L'employeur n'est pas tenu de maintenir la rémunération du salarié.

Le salarié doit déposer une demande de prise en charge auprès de l'OPACIF dont relève son entreprise.

Il est prévu un délai de franchise de 1 an entre 2 congés VAE.

Outil mis à disposition des entreprises : un kit méthodologique « Valoriser et valider l'expérience par la VAE » auprès d'OPCALIA ADAGIO ou téléchargeable sur www.opcalia.com.

Brochure n° 3058

Convention collective nationale
IDCC : 207. – **INDUSTRIE DES CUIRS ET PEAUX**

Brochure n° 3074

Convention collective interrégionale
IDCC : 2002. – **BLANCHISSERIE, LAVERIE, LOCATION DE LINGE,
NETTOYAGE À SEC, PRESSING ET TEINTURERIE**

Brochure n° 3098

Convention collective nationale
IDCC : 247. – **INDUSTRIES DE L'HABILLEMENT**

Brochure n° 3106

Convention collective nationale
IDCC : 18. – **INDUSTRIE TEXTILE**

Brochure n° 3157

Convention collective nationale
IDCC : 2528. – **INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE,
ARTICLES DE VOYAGE, CHASSE-SELLERIE,
GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

Brochure n° 3163

Convention collective nationale
IDCC : 1580. – **INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE
ET DES ARTICLES CHAUSSANTS**

Convention collective régionale

IDCC : 303. – **COUTURE PARISIENNE**

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 8 AVRIL 2011
PAR LA FÉDÉRATION FRANÇAISE DE LA MAROQUINERIE
DES ACCORDS RELATIFS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1151417M

IDCC : 207, 2002, 247, 18, 2528, 1580, 303

Paris, le 8 avril 2011.

*La fédération française de la maroquinerie, 16, rue Martel, 75010 Paris, à la DIRECCTE,
109, rue Montmartre, 75084 Paris Cedex 02.*

Monsieur,

La fédération française de la maroquinerie ayant pris la décision, lors de son comité fédéral du 30 mars 2011, de ne pas poursuivre les négociations en vue du rapprochement entre le FORTHAC et OPCALIA, du fait notamment de l'impossibilité de créer une section paritaire professionnelle propre, nous procédons par conséquent à la dénonciation des accords qui prévoient le versement par les entreprises de la branche de leurs contributions légales au FORTHAC, à savoir :

- l'accord du 20 décembre 1994 portant création de l'OPCA FORTHAC, commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile ;
- l'accord du 15 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue au sein de la branche de la maroquinerie.

Cette dénonciation est prononcée dans le cadre des articles L. 2261-9 et L. 2261-11 du code du travail.

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-7 et D. 2231-8, la présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE (DDTEFP de Paris) et du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

En conséquence de cette dénonciation, la fédération française de la maroquinerie ne pourra être présente à la réunion paritaire du 12 avril 2011.

La fédération française de la maroquinerie invitera ses interlocuteurs syndicaux à une négociation dans les meilleurs délais.

Je vous prie de croire, Monsieur, à l'assurance de ma considération distinguée.

Le président.

Brochure n° 3157

Convention collective nationale

IDCC : 2528. – **INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE,
ARTICLES DE VOYAGE, CHASSE-SELLERIE,
GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 8 AVRIL 2011
PAR LA FÉDÉRATION FRANÇAISE DE LA MAROQUINERIE
DES ACCORDS RELATIFS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1151418M
IDCC : 2528

Paris, le 8 avril 2011.

*La fédération française de la maroquinerie, 16, rue Martel, 75010 Paris, à la DIRECCTE,
109, rue Montmartre, 75084 Paris Cedex 02.*

Monsieur,

La fédération française de la maroquinerie ayant pris la décision, lors de son comité fédéral du 30 mars 2011 de ne pas poursuivre les négociations en vue du rapprochement entre le FORTHAC et OPCALIA, du fait notamment de l'impossibilité de créer une section paritaire professionnelle propre, nous procédons par conséquent à la dénonciation des accords qui prévoient le versement par les entreprises de la branche de leurs contributions légales au FORTHAC, à savoir :

- l'accord du 20 décembre 1994 portant création de l'OPCA FORTHAC, commun aux industries de la chaussure, de la couture, des cuirs et peaux, de l'entretien des textiles, de l'habillement, de la maroquinerie et du textile ;
- l'accord du 15 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue au sein de la branche de la maroquinerie.

Cette dénonciation est prononcée dans le cadre des articles L. 2261-9 et L. 2261-11 du code du travail.

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-7 et D. 2231-8, la présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE (DDTEFP de Paris) et du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

En conséquence de cette dénonciation, la fédération française de la maroquinerie ne pourra être présente à la réunion paritaire du 12 avril 2011.

La fédération française de la maroquinerie invitera ses interlocuteurs syndicaux à une négociation dans les meilleurs délais.

Je vous prie de croire, Monsieur, à l'assurance de ma considération distinguée.

Le président.

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

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

ADHÉSION PAR LETTRE DU 22 SEPTEMBRE 2011
DE L'UIMM D'Auvergne À LA CONVENTION

NOR : ASET1151422M
IDCC : 898

Clermont-Ferrand, le 22 septembre 2011.

*L'UIMM d'Auvergne, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai
André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Madame, Monsieur,

Je soussigné, agissant pour le compte de l'UIMM d'Auvergne, en qualité de président, déclare adhérer, conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail, à la convention collective ci-dessus mentionnée.

En foi de quoi, j'appose ma signature au présent document.

Le président.

Convention collective départementale
IDCC : 1627. – INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE
ET DES CONSTRUCTIONS MÉCANIQUES
(Clermont-Ferrand et Puy-de-Dôme)
(17 janvier 1992)

(Bulletin officiel n° 1992-11 bis)
(Etendue par arrêté du 7 octobre 1992,
Journal officiel du 16 octobre 1992)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 22 SEPTEMBRE 2011
DE L'UIMM D'Auvergne À LA CONVENTION

NOR : ASET1151423M
IDCC : 1627

Clermont-Ferrand, le 22 septembre 2011.

*L'UIMM d'Auvergne, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai
André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Madame, Monsieur,

Je soussigné, agissant pour le compte de l'UIMM d'Auvergne, en qualité de président, déclare adhérer, conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail, à la convention collective ci-dessus mentionnée.

En foi de quoi, j'appose ma signature au présent document.

Le président.

Convention collective d'arrondissement
IDCC : 1007. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
CONNEXES ET SIMILAIRES
(Thiers)
(11 avril 1979)
(Etendue par arrêté du 16 mai 1980,
Journal officiel du 8 juin 1980)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 22 SEPTEMBRE 2011
DE L'UIMM D'Auvergne À LA CONVENTION
NOR : ASET1151424M
IDCC : 1007

Clermont-Ferrand, le 22 septembre 2011.

*L'UIMM d'Auvergne, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai
André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Madame, Monsieur,

Je soussigné, agissant pour le compte de l'UIMM d'Auvergne, en qualité de président, déclare adhérer, conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail, à la convention collective ci-dessus mentionnée.

En foi de quoi, j'appose ma signature au présent document.

Le président.

Brochure n° 3184

Convention collective nationale
IDCC : 2075. – **ŒUFS ET INDUSTRIES
EN PRODUITS D'ŒUFS**
**(Centres de conditionnement,
de commercialisation et de transformation)**

AVENANT DU 7 SEPTEMBRE 2011
À L'ACCORD DU 27 SEPTEMBRE 2006 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1151429M

IDCC : 2075

Entre :

Le SNIPO,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FNAA CGC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif de portabilité instauré par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail :

PRÉAMBULE

Par le présent avenant, les parties ont souhaité, dans le cadre d'une démarche visant à favoriser la transférabilité des droits des salariés, mettre en œuvre le dispositif de portabilité des droits du régime de prévoyance instaurée par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, de manière mutualisée.

De ce fait, en cas de rupture du contrat de travail et sous réserve des conditions prévues par le présent avenant, l'ancien salarié pourra bénéficier du maintien temporaire de sa couverture prévoyance sans avoir à poursuivre avec l'employeur le versement de cotisations pendant cette période, cette garantie était prise en charge pour le régime dans le cadre de la solidarité mis en œuvre au niveau de l'accord de branche.

Dans le même temps, cet avenant :

- révisé les taux de cotisations de 1 % à 0,89 % en raison du terme intervenu de la cotisation temporaire spécifique de 0,11 %. Toutefois, il est précisé que la délégation employeur s'engage

à maintenir une enveloppe de 1 % de cotisation globale dans le cadre d'une négociation entre partenaires sociaux afin de répondre à l'amélioration des garanties du régime et d'adapter ce dernier aux conséquences induites par la réforme des retraites ;

- actualise le délai de carence applicable en cas d'arrêt de travail pour maladie, en le réduisant à 7 jours.

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant a pour objet de maintenir les garanties prévues par le régime de prévoyance des salariés de la convention collective nationale des œufs et industries en produits d'œufs n° 3184, en application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009, dans les conditions définies ci-après.

Article 2

Portabilité des droits du régime de prévoyance collectif

Il est ajouté au régime de prévoyance prévu à l'accord du 27 septembre 2006 (étendu par arrêté du 25 juillet 2008) un nouvel article 9 *bis* intitulé « Portabilité des droits du régime de prévoyance collective », rédigé comme suit :

« Article 9 *bis*

Portabilité des droits du régime de prévoyance collective

1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde, ou de terme du contrat de travail, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, les salariés cadres et non cadres définis à l'article 2 du présent accord bénéficient du maintien des garanties étendues visées aux articles suivants du présent accord :

- article 4 “Garantie décès-invalidité permanente et totale des salariés cadres et non cadres” ;
- article 5 “Garantie rente éducation des salariés cadres et non cadres” ;
- article 6 “Garantie incapacité temporaire de travail des salariés cadres et non cadres” ;
- article 7 “Garantie invalidité des salariés cadres et non cadres dans les conditions prévues par chacun de ces articles”.

Les intéressés doivent justifier, auprès de leur ancien employeur, de leur prise en charge par le régime d'assurance chômage.

La garantie prend alors effet à la date de cessation du contrat de travail.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières par le présent article et sous réserve que l'ancien salarié :

- n'ait pas expressément renoncé, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail, à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par l'accord du 29 mai 1989 ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale ;
- ait fourni à l'ancien employeur ou à l'organisme désigné ISICA Prévoyance la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Les intéressés sont tenus d'informer leur ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien de la garantie.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, détailler sauf dispositions particulières définies ci-après.

2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini au titre de l'article 3 du présent accord pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

3. Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 6 du présent accord intervient pour tous les bénéficiaires de la portabilité en relais de l'indemnisation prévue à l'article 6.16 des dispositions générales de la convention collective intitulé "Indemnités de maladie ou d'accident".

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité. Il en sera de même si la date théorique de fin de droit à l'allocation chômage survient au cours de la période d'indemnisation.

Pour la détermination du traitement de base, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

4. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation de contrat de travail sous réserve de vérification de l'éligibilité à l'ouverture des droits par l'organisme assureur désigné. Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date de l'évènement, lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ou en cas de décès.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

5. Financement de la portabilité. – Information

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 11 "Cotisations et répartition du présent accord".

Les anciens salariés répondant aux conditions définies par le présent article bénéficient donc de la portabilité sans avoir à verser en contrepartie de cotisations.

Toutefois une période d'observation de 12 mois à compter de la date d'effet du présent dispositif est prévue. A l'issue de ce délai, lors de la présentation annuelle des résultats du régime un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi de manière spécifique et il sera statué sur la poursuite des modalités de financement et sur un éventuel ajustement tarifaire.

La notice d'information établie par les organismes désignés et remise au salarié par l'employeur mentionnera les conditions d'application de la portabilité.

6. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur, normal ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur. »

Article 3

Révision des taux de cotisation

Le tableau des taux de cotisation calculés sur le salaire brut (tranches A et B) est modifié comme suit afin de tenir compte de la suppression de la cotisation de 0,11 % répartie également entre l'employeur et le salarié en raison de l'expiration de délai de 3 ans de ce financement du risque lié à la reprise des en cours à la date du 31 décembre 2009.

Une régularisation sera opérée le cas échéant par l'organisme désigné auprès des entreprises pour lesquelles ce prélèvement aurait été maintenu au-delà de cette date :

Garanties et taux de cotisations

(En pourcentage.)

GARANTIES	TAUX DE COTISATIONS			
	Part employeur	Part salarié	Taux	Assiette
Décès-invalidité permanente et totale (3 ^e catégorie)	0,065	0,065	0,13	TA/TB
Rente éducation	0,05	0,05	0,10	TA/TB
Incapacité temporaire de travail	0,165	0,165	0,33	TA/TB
Invalidité	0,07	0,07	0,14	TA/TB
Inaptitude totale professionnelle ou non professionnelle	0,095	0,095	0,19	TA/TB
Portabilité (avantage non contributif)	0	0	0	
Taux global	0,445	0,445	0,89	TA/TB

Article 4

Révision de l'article 6.16 « Maladie-accident » des dispositions générales de la convention collective

Il est convenu de modifier par avenant les dispositions de l'article 6.16 « Maladie-accident » des dispositions générales de la convention collective en remplaçant le délai de carence prévu pour le début de l'indemnisation par l'entreprise, suite à un arrêt de travail pour cause de maladie indemnisée par la sécurité sociale de 10 jours à 7 jours.

En conséquence, l'alinéa concerné sera désormais rédigé de la manière suivante :

« Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du 1^{er} jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle à l'exclusion des accidents de trajets, et à compter du 8^e jour dans tous les autres cas. »

Article 5

Date d'effet

Le présent avenant prend effet rétroactivement le 1^{er} janvier 2011, sous réserve des ruptures déjà intervenues avant la date d'extension ouvrant droit à la portabilité.

Article 6

Dépôt. – Extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la DIRECCTE de Paris, ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 7 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3113

Convention collective nationale

IDCC : 2089. – INDUSTRIE DES PANNEAUX À BASE DE BOIS

ACCORD DU 7 JUILLET 2011

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1151420M

IDCC : 2089

PRÉAMBULE

Après avoir examiné le rapport de branche de l'industrie des panneaux à base de bois et les caractéristiques du secteur de l'industrie des panneaux à base de bois en matière d'emploi élaboré par le comité paritaire de pilotage de l'observatoire panneaux comportant notamment des dispositions sur la formation professionnelle et sur les salaires minima « hommes-femmes », par coefficients, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail.

Il est rappelé que le présent accord s'inscrit notamment dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui impose aux organisations représentatives de négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

L'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse fait l'objet de quatre catégories de dispositions légales :

- les articles L. 1132-1 à L. 1132-3 du code du travail qui énumèrent les discriminations interdites ;
- les articles L. 1142-1 et L. 1142-2 du code du travail qui précisent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;
- les articles L. 1142-3 et L. 1142-4 du code du travail qui autorisent la mise en place de mesures temporaires au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité de chances entre les femmes et les hommes ;
- les articles L. 3221-1 à L. 3221-10 du code du travail qui indiquent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations salariales fondées sur le sexe.

Les signataires considèrent que tous les acteurs de la branche doivent se mobiliser et que les principes de l'égalité professionnelle définis par le présent accord doivent être portés à tous les niveaux des entreprises afin qu'elles réfléchissent à des politiques actives dans ce domaine.

Les signataires estiment que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises.

Au plan de la branche, l'action menée s'appuiera sur la CPNE et sur le comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'industrie des panneaux à base de bois, et sur les éléments qu'ils sont ainsi susceptibles d'apporter aux partenaires sociaux de la branche en termes de bilan et de diagnostic.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature des activités françaises, des catégories suivantes :

- a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés ;
- b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés ;
- c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés ;
- d) Fabrication de :
 - panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
 - panneaux de particules replaqués de bois ;
 - panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
 - panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

A l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

Article 2

Recrutement

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein de la branche, les parties signataires soulignent que les critères déterminants du recrutement sont les compétences et les qualifications de la personne.

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes doivent être rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines doivent être analysées selon les mêmes critères. A cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Les entreprises de la branche feront en sorte que les processus de recrutement externe mais aussi interne se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il lui est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Les entreprises ne peuvent pas refuser d'embaucher une personne en considération du sexe, de la situation de famille, sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

La CPNE et/ou le comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'industrie des panneaux à base de bois travailleront sur le document relatif à la structure du personnel en vue de déterminer les catégories d'emplois dans lesquelles un meilleur équilibre hommes-femmes pourrait être envisagé.

Article 3

Formation professionnelle

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le déroulement de leur carrière.

C'est pourquoi, les signataires du présent accord réaffirment leur volonté de :

- promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale ;
- désigner parmi les publics prioritaires aux actions de formation :
 - les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité ;
 - et les hommes et les femmes après un congé d'adoption ou un congé parental ;
- demander aux entreprises un égal accès des femmes et des hommes :
 - aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences ;
 - aux contrats et périodes de professionnalisation.

L'entreprise doit s'assurer que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

L'entreprise réalisera un entretien professionnel, qui pourra déboucher sur une formation, si nécessaire, à partir du moment où le salarié a été absent plus de 1 an dans le cadre de son congé de maternité, congé d'adoption et congé parental d'éducation. L'entretien sera réalisé dans le mois suivant son retour dans l'entreprise.

Les signataires rappellent enfin que pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Article 4

Déroulement de carrière et promotion

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

L'entreprise doit veiller à ce que les postes de travail à pourvoir en interne soient portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin qu'il puisse faire éventuellement acte de candidature.

Les intitulés et les contenus des postes de travail et les critères retenus dans les définitions d'emploi ne doivent conduire à aucune discrimination sexuelle.

Article 5

Accès au temps partiel

L'entreprise doit répondre favorablement aux demandes, dans la mesure du possible, quant à l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes.

Les signataires rappellent à cet égard que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Article 6

Egalité salariale

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur en raison de l'emploi de ce dernier, comme le définit l'article L. 3221-3 du code du travail.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

Il est rappelée qu'à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption, la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux.

Si à compétence et ancienneté égales, et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont constatés, l'entreprise doit vérifier les raisons de ces écarts. Dans cette hypothèse, l'entreprise doit faire de la suppression de ces écarts une priorité en prenant les mesures appropriées.

Conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, dans le cadre des négociations sur les salaires.

Article 7

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature.

Article 8

Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter du préavis.

Article 9

Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 7 juillet 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UIPP ;

UFC ;

SFPPB.

Syndicat de salariés :

FO BTP bois.

Accord collectif interprofessionnel départemental

**PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES
(Meuse)**

ACCORD DU 11 JUILLET 2011
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UNE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ
POUR LES SALARIÉS DES PME

NOR : ASET1151416M

PRÉAMBULE

A l'initiative de la (CPIEM) commission paritaire interentreprise meusienne dans le but de favoriser la mise en place d'une complémentaire santé avec participation de l'employeur, par un accord collectif interprofessionnel territorial, à destination des salariés des PME et TPE du département de la Meuse (55).

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet de favoriser la mise en place d'un régime de remboursement de frais médicaux mutualisé au profit des salariés des petites et moyennes entreprises de la Meuse, entrant dans le champ d'application défini à l'article 2.

Lorsqu'une entreprise décide d'adhérer au régime, celui-ci devient obligatoire pour l'ensemble des salariés de cette entreprise.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des petites et moyennes entreprises du département de la Meuse (55) qui font acte d'adhésion au présent accord dans les formes prévues aux articles L. 2261-3 et D. 2231-8 du code du travail et par ailleurs, non couvertes à la date de mise en place du présent régime par un autre régime collectif professionnel ou interprofessionnel obligatoire de remboursement de frais médicaux. Les entreprises doivent le formaliser par un acte d'adhésion (annexe II) notifié aux signataires de l'accord (CPIEM), accompagné d'une copie du présent accord contresignée par le responsable de l'entreprise.

Toute entreprise qui, postérieurement à son adhésion, se trouverait comprise dans le champ d'application d'un régime collectif obligatoire de remboursement de frais médicaux, aura la possibilité de rejoindre ce régime dès sa date d'effet.

L'adhésion à l'accord collectif

A cet effet, les partenaires sociaux signataires font éllection de domicile au siège de l'UPA, située 10, rue du Maréchal-Lannes, 55000 Savonnières-Devant-Bar.

L'acte d'adhésion fera aussi l'objet, par l'entreprise, d'un dépôt à la DIRECCTE (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), unité territoriale, située 28, avenue Gambetta, BP 60613, 55013 Bar-le-Duc Cedex.

Ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes de :

- Bar-le-Duc, situé 29, place Saint-Pierre, 55000 Bar-le-Duc ;
- Verdun, situé au 18, rue Président-Poincaré, 55100 Verdun.

(Avant toute adhésion, l'employeur devra, s'ils existent, informer et consulter le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel.)

Article 3

Prestations

Chaque entreprise devra conclure « un acte de mise en place » conformément à l'article L. 911-1 du (CSS) code de la sécurité sociale.

Il est précisé qu'en aucun cas les prestations ne sauraient constituer un engagement pour les entreprises, qui ne sont tenues, à l'égard de leurs salariés, qu'au seul paiement des cotisations.

Article 4

Cotisations

4.1. Taux, assiette, répartition des cotisations

Les cotisations mensuelles servant au financement du contrat d'assurance « remboursement de frais médicaux » se calculent en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS ⁽¹⁾) et évoluent avec ce dernier.

La structure de cotisations retenue par les signataires est dite « Uniforme ».

Le régime de « Remboursement de frais médicaux » revêt un caractère familial et a pour objet de couvrir à titre obligatoire les salariés et leurs éventuels ayants droit tels que définis par le contrat d'assurance.

Les cotisations seront prises en charge par l'entreprise et par les salariés dans les proportions suivantes :

- la part patronale doit être comprise entre 30 % et 100 % et devra être clairement indiquée dans le bulletin d'adhésion (annexe I).

Le régime de « Remboursement de frais médicaux » ainsi que l'engagement de l'entreprise à l'égard de ses salariés (part patronale) sont maintenus au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle il bénéficie d'un maintien de salaire, partiel ou total de l'employeur ou des indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Dans une telle hypothèse, l'entreprise verse une contribution identique à celle versée pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à s'acquitter de sa part de cotisations.

4.2. Caractère obligatoire du régime

Le régime devient obligatoire pour toute entreprise ayant manifesté son adhésion au présent accord.

Le régime s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne pourront s'opposer au paiement de leur quote-part de cotisations.

(1) Plafond mensuel de la sécurité sociale (pour 2011 il est égal à 2 946 €).

Des dérogations au caractère obligatoire du régime sont possibles. Chaque entreprise adhérente peut retenir une ou plusieurs dispenses d'affiliation, voire toutes, parmi celles figurant en annexe II sous réserve de faire figurer ces dispenses dans l'acte de mise en place du régime.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation de dispense d'affiliation.

Article 5

Contrat d'assurance

Le contrat d'assurance se matérialise pour chaque entreprise par la signature d'un contrat collectif auprès d'un organisme d'assurance habilité.

En application de la clause de recommandation stipulée à l'article 8, les partenaires sociaux proposent un contrat d'assurance « standard » (annexe III) avec l'organisme d'assurance recommandé.

Le présent régime ainsi que le contrat d'assurance précité est mis en œuvre conformément aux prescriptions des articles L. 242-1, alinéas 6 et 8, du code de la sécurité sociale, et 83-1^{er}-quater et 995-16^o du code général des impôts.

Article 6

Mutualisation

Les partenaires sociaux décident que les résultats techniques du régime doivent être obligatoirement mutualisés.

Pour l'organisme recommandé cette mutualisation sera organisée dans le contrat « standard » visé à l'article 5.

L'organisme recommandé devra également présenter un rapport annuel global sur les comptes à la commission mentionnée à l'article 7. Le rapport annuel respectera les termes de l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi Evin et son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990.

Article 7

Commission de suivi

Les partenaires sociaux signataires du présent accord confient le suivi du régime à la CPIEM.

Elle se réunira au moins une fois par an avec l'organisme assureur recommandé pour évaluer les résultats obtenus, l'évolution de la sinistralité, l'égalité de traitement et la qualité du service rendu.

A cet effet l'organisme assureur recommandé s'engage à communiquer tous les éléments nécessaires à la bonne appréciation de la situation.

Article 8

Organisme assureur

Dans le cadre de leur partenariat pour l'élaboration de cet accord, les organisations syndicales signataires recommandent APRIONIS Prévoyance, institution de prévoyance du groupe HUMA-NIS.

Chaque entreprise est libre de choisir son organisme d'assurance habilité mais il est précisé que les partenaires sociaux ne peuvent garantir le suivi et la mutualisation qu'avec l'organisme recommandé.

Article 9

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2012.

Conformément aux règles applicables en matière de modifications ou dénonciations d'accords collectifs (art. L. 2261-10 et suivant du code du travail) cet accord peut être modifié ou dénoncé à tout moment par les parties signataires conformément à la procédure prévue aux articles L. 2222-1 et L. 2261-1 et suivants du code du travail.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des signataires.

Les signataires se réunissent alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Article 10

Dépôt et publicité

Conformément à l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont un sur support papier signé des parties et une version sur support électronique auprès de :

- la DIRECCTE (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), unité territoriale, située 28, avenue Gambetta, BP 60613, 55013 Bar-le-Duc Cedex ;

Ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes :

- de Bar-le-Duc, situé 29, place Saint-Pierre, 55000 Bar-le-Duc ;
- de Verdun, situé 18, rue Président-Poincaré, 55100 Verdun.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Bar-le-Duc, le 11 juillet 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UPA.

Syndicats de salariés :

UD CFE-CGC ;

UD CFDT ;

UD CFTC.

ANNEXE I

MODÈLE D'ACTE D'ADHÉSION À L'ACCORD COLLECTIF DU CPIEM

Envoi en lettre recommandée avec avis de réception à l'attention du CPIEM signataires le 11 juillet 2011 de l'accord collectif interprofessionnel départemental favorisant la mise en place d'un régime de garanties collectives de remboursement des frais médicaux au profit des salariés des petites et moyennes entreprises de la Meuse (55).

(Lettre recommandée avec avis de réception à adresser avec la copie de l'accord collectif contresigné.)

Entreprise adhérente

Dénomination sociale :

Forme juridique :

Adresse :

Code postal :

Ville :

Numéro de siret :

Code NAF :

Représentée par :

En qualité de :

Email :

Adhésion

(Le cas échéant, après information et consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.)

L'entreprise déclare adhérer, en application des dispositions des articles L. 2261-3 et L. 2231-8 du code du travail, à la totalité des dispositions de l'accord paritaire du 11 juillet 2011, signé par les organisations patronales et salariales, favorisant la mise en place d'un régime de garanties collectives de remboursement de frais médicaux.

Organisme assureur choisi :

Le montant de la participation de l'employeur a été fixée à : ... %

Le cas échéant, les dispenses d'affiliation retenues par l'entreprise sont les suivantes (voir l'annexe II) :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Dès confirmation de la réception (AR) de la présente adhésion, l'entreprise déposera :
– à la DIRECCTE (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), située 28, avenue Gambetta, BP 60613, 55013 Bar-le-Duc Cedex ;

Ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes :

- de Bar-le-Duc, situé 29, place Saint-Pierre, 55000 Bar-le-Duc ;
- de Verdun, situé 18, rue Président-Poincaré, 55100 Verdun.

1. La confirmation susmentionnée.
2. Une copie de la présente lettre d'adhésion.
3. Une copie de l'accord collectif contresigné par l'entreprise adhérente.

Nom/Prénom/Qualité du signataire + signature et tampon.

ANNEXE II

LISTE DES DISPENSES D’AFFILIATION POSSIBLES AU RÉGIME DE REMBOURSEMENT DES FRAIS MÉDICAUX

(Sous réserve de l’évolution de la réglementation)

Chaque entreprise adhérente au régime de remboursement des frais médicaux peut retenir une ou plusieurs dispenses d’affiliation, voire toutes, parmi celles venant ci-après. Les salariés concernés ont alors la possibilité de refuser la proposition d’adhésion que leur soumet la société.

Les intéressés sont :

Les salariés bénéficiaires de l’aide à l’acquisition d’une complémentaire santé prévue à l’article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ainsi que les salariés déjà couverts au jour de la mise en place du régime par une assurance individuelle complémentaire santé. La dispense d’affiliation dure jusqu’à la prochaine échéance du contrat individuel.

Les salariés à temps très partiel (inférieur à un mi-temps) et les apprentis lorsque la part salariale de la cotisation est au moins égale à 10 % de leur rémunération.

Les salariés sous contrat à durée déterminée et les travailleurs saisonniers : ceux sous contrat d’au moins 12 mois devront justifier d’une couverture complémentaire santé souscrite auprès d’un autre organisme, les autres seront dispensés sans avoir à produire de justificatif.

Les salariés bénéficiant d’une couverture complémentaire obligatoire de remboursement des frais de santé dans le cadre d’un autre emploi (salariés à employeurs multiples) et qui en justifient annuellement, auprès de la direction, par la production d’une attestation d’affiliation.

Les salariés qui bénéficient déjà, au jour de la mise en place du présent régime, d’un régime de remboursement des frais de santé obligatoire, et qui en justifient annuellement, auprès de la direction, par la production d’une attestation d’affiliation. « Par exemple : au titre de leur conjoint ».

Les salariés dont le conjoint travaille dans l’entreprise : l’un d’eux sera affilié au régime, l’autre pourra l’être en qualité d’ayants droit.

Chaque entreprise devra préciser les éventuelles dispenses d’affiliation retenues sur l’acte d’adhésion figurant en annexe I.

ANNEXE III

Quatre formules de remboursement

(en complément de ceux versés par la sécurité sociale)

MODULE	FORMULE économique	FORMULE équilibre	FORMULE confort	FORMULE bien-être
Frais dentaires (soins dentaires et orthodontie remboursée)	100 % du ticket modérateur	200 % de la BR	300 % de la BR	400 % de la BR
Prothèses dentaires, inlays-onlays, prophylaxie remboursés	100 % de la BR	200 % de la BR	300 % de la BR	400 % de la BR
Prothèses dentaires, inlays-onlays, prophylaxie non remboursée, implantologie, parodontologie	-	215 € par dent (maximum)	322,50 € par dent (maximum)	430 € par dent (maximum)
Orthodontie non remboursée	-	215 € par semestre par personne	322,50 € par semestre par personne	430 € par semestre par personne
Frais d'optique (par an et par personne) verres + monture	4 % du PMSS	8 % du PMSS (235,68 €)	12 % du PMSS (353,52 €)	20 % du PMSS
Lentilles acceptées ou refusées	2 % du PMSS	4 % du PMSS (117,84 €)	6 % du PMSS (173,10 €)	10 % du PMSS (294,60 €)
Forfait maternité ou adoption	-	8 % du PMSS	12 % du PMSS	20 % du PMSS
Frais d'obsèques	-	10 % du PMSS (294,60 €)	10 % du PMSS	20 % du PMSS
Actes de prévention	Prise en charge de l'intégralité des actes de prévention au titre du contrat			
Frais médicaux (généralistes, spécialistes, auxiliaires médicaux, analyses, radiologie, transport en ambulance, orthopédie, prothèses médicales et auditives remboursées, petite chirurgie et acte de spécialité)	100 % du ticket modérateur	100 % de la BR	250 % de la BR	Conventionné : 100 % des frais réels moins la sécurité sociale Non conventionné :
Pharmacie prise en charge par la sécurité sociale	100 % frais réels moins la sécurité sociale	100 % frais réels moins la sécurité sociale	100 % frais réels moins la sécurité sociale	100 % frais réels moins la sécurité sociale
Chirurgie-hospitalisation (honoraires et frais de séjour)	100 % du ticket modérateur	100 % de la BR	250 % de la BR	Conventionné : 100 % des frais réels moins la sécurité sociale Non conventionné :
Forfait journalier	Pris en charge	Pris en charge	Pris en charge	Pris en charge

Chambre particulière (y compris maternité)	1 % du PMSS par jour	2 % du PMSS par jour	3 % du PMSS par jour	5 % du PMSS par jour
Lit d'accompagnement d'un enfant de moins 16 ans	1 % du PMSS par jour	2 % du PMSS par jour	3 % du PMSS par jour	5 % du PMSS par jour
GARANTIES santé optionnelles (forfait/personne)	FORMULE économique	FORMULE équilibre	FORMULE confort	FORMULE bien-être
Chirurgie de l'œil	-	4 % du PMSS (117,84 €)	8 % du PMSS	12 % du PMSS
Prévention – médecine douce	1 % PMSS par acte (29,46 €)	1,5 % du PMSS par acte (44,19 €) (maximum 6 % du PMSS par an)	2 % du PMSS par acte (58,92 €) (maximum 8 %)	2,5 % du PMSS par acte (73,65 €) (maximum 10 %)
Cure thermale acceptée (transport, hébergement, soins et forfait thermal)	-	8 % du PMSS (235,68 €)	12 % du PMSS (353,52 €)	20 % du PMSS (589,20 €)

Brochure n° 3301

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

ACCORD DU 22 SEPTEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1151413M
IDCC : 2098

Entre :
L'ANCR ;
Le SNPR ;
La FIGEC ;
Le SIST ;
Le SYNAPHE ;
Le SP2C ;
Le SNPA ;
Le SORAP,

D'une part, et
La FNECS CFE-CGC ;
La CGT-FO ;
La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord règle, dans les territoires métropolitains et départements d'outre-mer, les rapports entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de téléservices qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, domiciliation commerciale, bureautique et transfert de données informatiques et toutes prestations de services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quelle que soit sa nature (commerciale, industrielle, service, profession libérale) et même des particuliers, en utilisant les nouvelles techniques de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises de services réalisant également toute opération manuelle de saisie, acquisition ou capture de données, à partir de tout support (papier, documents scannés, images numériques, etc.).

2. Les centres d'affaires et entreprises de domiciliation qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une assistance aux entreprises en leur offrant un service comprenant totalement ou partiellement la domiciliation fiscale ou commerciale, la mise à disposition de bureaux individuels équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les centres d'affaires et entreprises de domiciliation permettent à toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique de disposer de toute la logistique indispensable à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les entreprises de recouvrement de créances et/ou de renseignements commerciaux ou économiques.

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute structure autonome à but lucratif ou non lucratif généralement appelée palais des congrès ou centre de congrès ayant pour vocation d'offrir à toutes personnes physiques ou morales un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à animer leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent prendre éventuellement diverses appellations en y joignant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique...) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Entrent également dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

- les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil occasionnels dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de relation publique ou commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des composantes de l'accueil de réception : gestion de listings, attributions de badges, malles, documentation, vestiaire, service voiturier, acheminement de groupes incluant accueils en gares ou aéroports et visites de sites (exemple : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;
- les actions d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation plus couramment développé est l'animation consistant à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une distribution publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les points de vente ou à l'extérieur ou plus simplement par le biais d'une présence en tenues publicitaires.

L'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les ressources humaines terrain, la technologie informatique (matériels et logiciels de relevés, de transmission et d'analyse des données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance...) dans le cadre de la prestation.

- la gestion annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d'accueil externalisés.

7. Les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent entretenir avec leurs clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, organisationnels et techniques mis en place afin d'apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

A ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prospects en s'appuyant sur des systèmes de couplage téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de relation à distance, les centres d'appels optimisent l'outil téléphonique et ses connexions avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, minitel, internet, extranet, sms, wap, etc.).

Ils mettent en jeu quatre composantes majeures :

- les ressources humaines (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;
- la technologie (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, progiciels, serveurs multimédia, bases de données, cartes de commutation, câblage...) ;
- la logistique (immobilier, mobilier, ergonomie de l'environnement matériel et de l'environnement écran...) ;
- une culture et des méthodes marketing (stratégie de l'entreprise, relation client, fulfillment, rentabilité...).

Par exception, le champ d'application de la convention collective des prestataires de services ne concerne pas les centres d'appels filiales de sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, lesquels entrent dans le champ d'application de la convention collective des télécommunications.

Entrent enfin dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

- les actions de force de vente : actions dont l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client.

Ces actions regroupent les opérations ponctuelles (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles sont menées en particulier dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mais aussi auprès d'autres circuits de distribution ;

- les actions d'optimisation linéaire : actions dont l'objectif est de valoriser la présence, le positionnement et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces actions regroupent les opérations de pose de PLV, implantations et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations permanentes de veille commerciale en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de facings ainsi que des informations concernant la concurrence (celle de l'industriel pour lequel l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

Article 2

La valeur du point est fixée à 3,322 €.

Pour le coefficient 120, le taux horaire brut s'élève à 9,19 € brut.

Les grilles de rémunérations mensuelles et annuelles garanties sont donc modifiées dans les conditions prévues en annexe au présent accord.

Article 3

S'agissant du coefficient 120, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 6 mois, sauf dispositions contraires négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités quelle que soit l'organisation patronale concernée.

S'agissant du coefficient 280, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 12 mois, sauf dispositions contraires négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités quelle que soit l'organisation patronale concernée.

La durée d'application des autres coefficients reste inchangée, s'agissant en particulier du caractère transitoire des coefficients 120, 130 et 140 pour les emplois d'hôte(sse) accueil/standard, d'hôte(sse) événementiel et d'animateur(trice) commercial(e), ou des coefficients 120 et 140 pour les télésecrétaires et téléopérateurs(trices), tels que visés par les accords de classification antérieurs.

Article 4

Les organisations patronales et syndicales s'engagent, pour le coefficient 300, à rattraper le plafond de la sécurité sociale au plus tard fin 2013, par tranche minimale de 15 % du différentiel existant à ce jour, entre ledit plafond et la rémunération minimale conventionnelle prévue pour ce coefficient, et ce à l'occasion de chaque négociation portant sur les salaires d'ici à 2013.

En tout état de cause, lors de chaque négociation portant sur les salaires et pour le coefficient 300, l'augmentation résultant de ce rattrapage ne pourra pas conduire à ce que la rémunération minimale conventionnelle mensuelle excède le rapport de 2,2 fois le Smic.

Article 5

Modalités d'application de la grille annuelle (annexe II)

5.1. Effectifs concernés

Il s'agit des effectifs commerciaux, en charge de clientèle de chacune des sociétés du secteur concerné, et dont une partie de la rémunération est, par nature, variable, effectifs classés selon la grille de classification à partir du coefficient 280.

5.2. Modalités de détermination de la grille de garantie annuelle de rémunération

En complément de la grille des rémunérations minimales conventionnelles mensuelles, il est établi une grille de garantie annuelle de rémunération déterminant ainsi une possibilité de ramener la rémunération minimale mensuelle à moins de 10 %, sous réserve de prévoir une rémunération annuelle correspondant au total de la rémunération mensuelle minimale, multiplié par 12, majoré de 10 %.

Dans ces conditions, la grille de garantie annuelle de rémunération pour les effectifs concernés est établie en annexe II.

La grille de rémunération annuelle est basée sur une durée de travail égale à 151,67 heures par mois et sur une présence continue dans l'entreprise au cours des 12 mois de l'année civile considérée.

Un coefficient *pro rata temporis* devra donc être appliqué pour toute année civile incomplète, du fait notamment de l'arrivée ou du départ de l'entreprise en cours d'année civile.

Article 6

Clause de revoyure

Les parties au présent accord conviennent que si le salaire minimum conventionnel des trois premiers coefficients, 120, 130 et 140, prévu par la présente grille devait être inférieur au Smic revalorisé au 1^{er} janvier 2012, une nouvelle négociation des salaires serait automatiquement ouverte entre les organisations patronales et les organisations syndicales.

Article 7

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 22 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Grille des rémunérations minimales mensuelles

(Base 151,67 heures)

(En euros.)

STATUT	NIVEAU	COEFFICIENT	INDICE de rémunération	VALEUR du point	RÉMUNÉRATION minimale conventionnelle
Employés	I	120	420	3,322	1 395,24
		130	421	3,322	1 398,56
		140	422	3,322	1 401,88
	II	150	423	3,322	1 405,21
		160	430	3,322	1 428,46
	III	170	450	3,322	1 494,90
		190	470	3,322	1 561,34
Techniciens Agents de maîtrise	IV	200	502	3,322	1 667,64
		220	534	3,322	1 773,95
	V	230	551	3,322	1 830,42
		240	567	3,322	1 883,57
	VI	250	583	3,322	1 936,73
		260	604	3,322	2 006,49
Cadres	VII	280	700	3,322	2 325,40
		300	850	3,322	2 823,70
		330	875	3,322	2 906,75
	VIII	360	964	3,322	3 202,41
		390	1 044	3,322	3 468,17
		420	1 123	3,322	3 730,61
	IX	450	1 374	3,322	4 564,43
		500	1 626	3,322	5 401,57
		550	1 794	3,322	5 959,67

ANNEXE II

Grille des rémunérations minimales annuelles

(En euros.)

STATUT	NIVEAU	COEFFICIENT	INDICE de rémunération	VALEUR du point	RÉMUNÉRATION minimale conventionnelle
Employés	I	120	420	3,322	18 417,16
		130	421	3,322	18 460,99
		140	422	3,322	18 504,81
	II	150	423	3,322	18 548,77
		160	430	3,322	18 855,67
	III	170	450	3,322	19 732,68
		190	470	3,322	20 609,68
Techniciens Agents de maîtrise	IV	200	502	3,322	22 012,84
		220	534	3,322	23 416,14
	V	230	551	3,322	24 161,54
		240	567	3,322	24 863,12
	VI	250	583	3,322	25 564,83
		260	604	3,322	26 485,66
Cadres	VII	280	700	3,322	30 695,28
		300	850	3,322	37 272,84
		330	875	3,322	38 369,10
	VIII	360	964	3,322	42 271,81
		390	1 044	3,322	45 779,84
		420	1 123	3,322	49 244,05
	IX	450	1 374	3,322	60 250,47
		500	1 626	3,322	71 300,72
		550	1 794	3,322	78 667,64

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110440-001111

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
