

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2011/45 DU 3 DÉCEMBRE 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° 45.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/45

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Alimentaires (industries) : accord du 11 juillet 2011 relatif à l'emploi des femmes et des hommes.....	4
Ameublement (fabrication) : avenant n° 5 du 30 juin 2011 à l'accord du 26 avril 2005 relatif à la prévoyance.....	32
Distributeurs conseils hors domicile (boissons) : accord du 6 septembre 2011 relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées	35
Enseignement supérieur privé : accord du 14 octobre 2011 relatif aux négociations annuelles obligatoires	40
Intermittents du spectacle : avenant n° 3 du 16 juin 2011 relatif à la prévoyance.....	44
Librairie : accord du 22 septembre 2011 relatif à la prévoyance.....	48
Meunerie : avenant n° 1 du 20 septembre 2011 à l'accord du 1 ^{er} juillet 2005 relatif à la formation professionnelle.....	51
Meunerie : adhésion par lettre du 20 septembre 2011 des organisations professionnelles de la branche meunerie à l'accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle (OPCA « OPCALIM »).....	55
Poissonnerie : avenant n° 78 du 12 septembre 2011 relatif à la désignation d'un OPCA.....	56
Poissonnerie : avenant n° 80 du 28 septembre 2011 relatif à la prévoyance frais de santé	58
Ports de plaisance : avenant n° 74 du 9 décembre 2009 relatif aux classifications et à la grille indiciaire (Annexes I C et II)	61
Ports de plaisance : avenant n° 75 du 9 décembre 2009 relatif aux classifications et aux emplois.....	64
Ports de plaisance : avenant n° 80 du 18 octobre 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} décembre 2011	67
Vétérinaires (cabinets et cliniques) : avenant n° 53 du 6 octobre 2011 relatif au travail de nuit.....	68
Vétérinaires (cabinets et cliniques) : avenant n° 54 du 6 octobre 2011 relatif au temps de travail.....	71
Vétérinaires (cabinets et cliniques) : avenant n° 55 du 6 octobre 2011 relatif à la valeur du point pour l'année 2012	73

	<u>Pages</u>
Vétérinaires (cabinets et cliniques) : avenant n° 56 du 6 octobre 2011 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires.....	74
Vétérinaires (praticiens salariés) : avenant n° 28 du 6 octobre 2011 relatif au travail de nuit.....	75
Vétérinaires (praticiens salariés) : avenant n° 29 du 6 octobre 2011 relatif à la valeur du point pour l'année 2011	78

Accord professionnel
INDUSTRIES ALIMENTAIRES

ACCORD DU 11 JUILLET 2011
RELATIF À L'EMPLOI DES FEMMES ET DES HOMMES
NOR : ASET1151450M

Entre :

L'ALLIANCE 7 ;

Le SFIG ;

Le SNFS ;

La CSRCSF ;

La CSFL ;

La FNIL ;

La CSEM ;

Le SNBR ;

Le SES ;

L'ABF ;

Le CFC ;

La FEDALIM ;

Le SFC,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CFTC CSFV ;

La FGA CFDT ;

La FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Preamble

Les femmes et les hommes de nos entreprises en sont la première richesse.

Les signataires entendent donc réaffirmer leur attachement au principe de l'égalité professionnelle, sous toutes ses formes, entre les femmes et les hommes. Ils soulignent leur volonté commune de la développer, en favorisant la diversité et la mixité professionnelle et en luttant contre toute forme de discrimination.

Une telle diversité est facteur de progrès et de succès, car elle enrichit les relations humaines et met en valeur les compétences de chacun, dans un intérêt partagé.

Malgré une ambition commune, celle-ci se heurte à de nombreux obstacles tenant autant à des facteurs sociétaux, culturels, ou organisationnels, qu'à de nombreux préjugés.

Le législateur est, en conséquence, intervenu, à plusieurs reprises, pour fixer le cadre général de cette perspective de mutation socio-économique profonde, avec notamment :

- la loi du 9 mai 2001, relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la loi du 23 mars 2006, relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- les dispositions d'accompagnement de l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010, portant réforme des retraites,

et les obligations de rédaction de documents permettant le dialogue à travers :

- le rapport de situation comparée dans les entreprises de 300 salariés et plus ;
- le rapport sur la situation économique dans les entreprises de moins de 300 salariés, comportant une partie sur la situation comparée des conditions générales d'emploi.

Les partenaires sociaux se sont également saisis de cette importante question, dans le cadre 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.

Plusieurs accords d'entreprise, de branche ou conventions collectives, ont également été récemment conclus, dans les industries alimentaires, confortant ce principe de l'égalité professionnelle, ou plus généralement celui de la non discrimination.

De plus, les travaux conduits paritairement dans le cadre d'Observia ont permis de construire un recueil de pratiques, destiné à faciliter la réflexion au sein des entreprises des industries alimentaires et le choix de solutions pratiques, adaptées aux spécificités et aux besoins prioritaires de chacune d'elles.

Le présent accord de méthode, partage cet objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qu'il prolonge et complète, afin de contribuer à en faire une source effective de complémentarité, de cohésion sociale et d'efficacité économique dans les relations individuelles et collectives du travail, et dans la gestion opérationnelle des ressources humaines.

Le présent accord contribuera, en outre, à optimiser les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, dans le cadre desquels il trouvera pleinement sa place.

Article 2

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord correspond à celui des conventions collectives suivantes :

Biscotteries, biscuiteries, chocolateries, confiseries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, aliments de l'enfance et de la diététique, préparation des entremets et desserts ménagers, glaces, sorbets et crèmes glacées (convention collective nationale n° 3270 du 17 mai 2004, IDCC 2410).

Codes NAF :

- 10.72Z Fabrication de biscuits, biscottes et pâtisseries de conservation ;
- 10.82Z Fabrication de cacao, chocolat et produits de confiserie ;
- 10.86Z Fabrication d'aliments adaptés à l'enfant et diététiques à l'exception des laits pour nourrissons ;
- 10.89Z Fabrication d'autres produits alimentaires non classés par ailleurs : en ce qui concerne la fabrication de céréales soufflées, grillées ou autrement transformées (pour le petit déjeuner notamment) ;
- 10.62Z Fabrication de produits amylacés en ce qui concerne le tapioca ;

- 10.39B Transformation et conservation de fruits en ce qui concerne notamment : la fabrication d'aliments à base de coque (à l'exclusion des châtaignes et marrons autres que confits), arachides et autres graines, notamment consommés à l'apéritif ;
- 10.52Z Fabrication de glaces et sorbets (NAF Rev. 2), entreprises qui ne sont pas immatriculées au répertoire des métiers et réalisent toutes les opérations en vue d'élaborer, de fabriquer, de livrer à la consommation les différents articles résultant de la fabrication.

Industries alimentaires diverses (convention collective nationale n° 3092 du 27 mars 1969, IDCC 504).

Codes NAF :

- 10.83Z Transformation du thé et du café ;
- 10.84Z Fabrication de condiments (y compris fruits et légumes condimentaires : cornichons, olives... sauces condimentaires : mayonnaise, ketchup, moutarde, vinaigre) et assaisonnement (épices) ;
- 10.89Z Fabrication d'autres produits alimentaires non classés par ailleurs : au titre de la chicorée, des bouillons et potages, de la levure et des infusions.

Industrie laitière (convention collective nationale 3124, IDCC 112)

Code NAF : 94.12Z.

Sucreries, sucreries-distilleries, raffineries de sucre (convention collective nationale n° 3026 du 31 janvier 2008 étendue le 12 janvier 2010, IDCC 2728).

Code NAF : 10.81Z.

Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière (convention collective nationale n° 3247 du 24 mai 1988 étendue le 24 novembre 1988, IDCC 1513) :

- industrie des eaux minérales et autres eaux embouteillées et des boissons rafraîchissantes (11.07) :
 - 11.07A Industrie des eaux de table (ce qui comprend la production d'eaux minérales naturelles et autres eaux embouteillées) ;
 - 11.07B Production de boissons rafraîchissantes (ce qui comprend la production de boissons rafraîchissantes non alcoolisées, édulcorées et/ou aromatisées telles que citronnade, orangeade, cola, boissons au thé, boissons énergétiques, boissons à base de fruits, tonic, etc. ; la production de sirops de fruits ; la production de boissons sans alcool diverses ; la production d'« apéritifs sans alcool » ; la production de laits aromatisés),
- fabrication de bières (11.05) :
 - 11.05Z Fabrication de bières (ce qui comprend la fabrication de bière par fermentation à partir d'eau, de malt et de houblon ; la fabrication de panachés et de bières sans alcool ou faiblement alcoolisées).

Le présent accord est sans objet pour les entreprises qui auraient, à la date de signature, déjà satisfait aux obligations découlant de la loi du 9 novembre 2010 et répondent ainsi aux exigences légales et réglementaires en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et ce pour la durée prévue dudit accord d'entreprise. Il restera toutefois pour elles comme pour les entreprises de moins de 50 salariés une véritable source d'inspiration afin de compléter utilement les dispositifs en place.

Article 3

Méthode

Pour atteindre cet objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'accord met à la disposition des partenaires sociaux ⁽¹⁾ des entreprises une démarche en plusieurs étapes comportant les obligations suivantes :

- réaliser un diagnostic partagé de la situation dans l'entreprise, à partir des indicateurs pertinents pour chaque entreprise ;
- adopter les actions qui permettront d'apporter les corrections nécessaires ;
- à partir des indicateurs, mesurer la progression au fil des années.

Article 4

Diagnostic partagé au niveau des entreprises

4.1. Présentation du diagnostic

Pour enrichir la réflexion sur l'égalité professionnelle et permettre paritairement de fixer des objectifs en ce domaine, il est nécessaire de procéder au repérage et à l'analyse de la situation des hommes et des femmes au sein de l'entreprise. C'est la phase de diagnostic qui permettra ensuite de définir les actions à mener visant à supprimer les inégalités s'il en existe.

4.2. Eléments de diagnostic : ce qu'il faut rechercher

A partir des chiffres contenus dans les indicateurs, le travail de diagnostic consiste à mesurer les écarts, indicateur par indicateur.

Une fois l'écart mesuré il conviendra, indicateur par indicateur, de se poser les questions appropriées pour comprendre cet écart, les raisons qui ont pu conduire à cette situation et mettre en regard des objectifs de progrès.

Pour mesurer les écarts, les indicateurs devront systématiquement faire apparaître :

La catégorie socioprofessionnelle (CSP) : pour plus de facilité, il est proposé de retenir les trois catégories principales :

- ouvriers et employés ;
- techniciens et agents de maîtrise ;
- ingénieurs et cadres.

A l'intérieur des CSP les données devront apparaître en segmentant les hommes et les femmes.

Dans certains cas la segmentation par âge peut également être un indicateur précieux.

Les indicateurs devront faire l'objet d'une lecture et d'un rapprochement des données en termes d'organisation du travail et de rémunération (à croiser avec les données relatives à la qualification et aux promotions).

Par exemple pour les rémunérations, détecter s'il existe des procédures d'évolution des rémunérations, si elles sont suivies et utilisées correctement, ceci pour mieux comprendre comment des différences peuvent se créer et ainsi trouver les solutions pour mieux respecter l'égalité.

(1) Représentants de l'employeur et représentants des salariés.

Article 5

Indicateurs

5.1. Liste des indicateurs proposés

Ils correspondent notamment aux indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise ainsi qu'aux indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Ces indicateurs sont regroupés en 5 thèmes :

- les conditions générales d'emploi ;
- les rémunérations ;
- la formation ;
- les conditions de travail ;
- l'organisation du temps de travail dans l'entreprise.

Dans tous les cas un choix pertinent s'impose, les particularités des entreprises devant être prises en compte.

Une liste d'indicateurs avec les explications a été publiée par l'observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) et peut venir compléter la sélection faite par les partenaires sociaux.

Un autre guide « Agir pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » guide d'appui à la négociation au sein des entreprises et des branches a été également publié par le conseil supérieur de l'égalité professionnelle et le ministère en charge du travail.

5.2. Définition des indicateurs

Les indicateurs susceptibles d'être retenus seront présentés avec une segmentation par CSP et par sexe.

5.2.1. Conditions générales d'emploi

Effectifs : il s'agit des effectifs moyens annuels (somme des effectifs moyens mensuels divisée par 12).

Effectifs segmentés selon les grilles de classification au sens des conventions collectives c'est-à-dire selon un classement plus fin que les seules CSP (par exemple par coefficient, par classe, par niveaux, etc. selon la classification en vigueur dans l'entreprise).

- type de contrat de travail :
 - nombre de personnes en CDI ;
 - nombre de personnes en CDD classique ;
 - nombre de personnes en CDD contrat de saison ;
 - nombre d'intérimaires,
- tranche d'âge ;
- tranche d'ancienneté.

Durée et l'organisation du travail :

- nombre de personnes à temps complet ;
- nombre de personnes à temps partiel :
 - nombre de personnes ayant accédé au temps partiel choisi ;
 - nombre de salariés à temps partiel ayant repris à temps plein,
- nombre de personnes sous d'autres formes de temps de travail (par exemple télétravail) ;
- nombre de personnes en travail posté (par exemple en 2 postes, en 3 postes, etc.) ou en équipes décalées ;
- nombre de personnes travaillant habituellement la nuit ;

- nombre de personnes bénéficiant d'un horaire variable (principe par lequel il est possible d'arriver le matin pendant une plage variable entre une heure minimale et une heure maximale. Cette plage est suivie d'une seconde plage pendant laquelle l'ensemble du personnel doit être présent. Enfin une plage le soir permet au personnel de partir entre 1 heure minimale et 1 heure maximale, le tout faisant qu'en fin de mois l'horaire est effectué avec parfois des possibilités de report de 1 mois sur l'autre ne pouvant excéder un nombre d'heures convenu) ;
- nombre de personnes travaillant uniquement le week-end ou en fin de semaine ;
- nombre de personnes bénéficiant d'horaires aménagés quelle qu'en soit la raison ;
- nombre de personnes ayant un poste itinérant.

Types de congés :

- nombre de personnes ayant bénéficié de congés dont la durée est supérieure à 6 mois, réparti en type de congés ;
- nombre de personnes utilisant un compte épargne temps ;
- nombre de personnes ayant demandé un congé parental ;
- nombre de personnes ayant bénéficié d'un congé parental ;
- nombre de personnes ayant bénéficié d'un congé sabbatique ;
- nombre de personnes ayant bénéficié d'un congé pour création d'entreprise ;
- nombre de congés paternité pris par les hommes par rapport au nombre de jours de congés théoriques.

Mouvements de personnel :

- nombre de personnes embauchées entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre ;
- nombre de départs entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre ;
- nombre de promotions entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre (par promotion il est entendu un changement de classification professionnelle, à l'intérieur d'une CSP ou d'une CSP à une autre) ;
- parmi ces promotions, nombre de promotion faisant suite à une formation ;
- durée moyenne entre deux promotions.

5.2.2. Rémunérations

Eventail des rémunérations.

Rémunération moyenne.

Rémunération médiane.

Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

5.2.3. Formation

Nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié pour l'année.

Nombre total d'heures de formation allouées aux femmes et aux hommes, comparé au pourcentage d'hommes et de femmes dans la CSP.

Répartition par type d'action (d'une part, actions visant à assurer l'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise et d'autre part, actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés).

5.2.4. Conditions de travail

Celles-ci s'entendent des types de poste de travail répartis entre femmes et hommes selon les critères suivants :

- l'exposition à des risques professionnels ;
- la pénibilité dont le caractère répétitif des tâches ;
- le nombre d'alertes faites par le médecin du travail ;

- les risques psychosociaux figurant sur le document unique ;
- l’absentéisme :
 - maladie ;
 - accident du travail ;
 - autres,
- existence d’un complément de salaire versé par l’employeur pour le congé :
 - paternité ;
 - maternité ;
 - adoption ;
 - autre.

5.2.5. Organisation du temps de travail dans l’entreprise (hors ce qui a été traité dans la première partie)

Existence de formules d’organisation du temps de travail facilitant l’articulation entre vie familiale et vie professionnelle.

Participation de l’entreprise et/ou du comité d’entreprise aux modes d’accueil de la petite enfance.

Evolution des dépenses éligibles au crédit d’impôt famille.

Article 6

Questions à se poser pour agir

C’est la phase qui doit permettre de passer du diagnostic aux pistes à explorer pour établir un plan d’actions dans le but de progresser dans une meilleure réussite de la véritable diversité dans l’entreprise.

Le tableau ci-après reprend les différents indicateurs qui ont été présentés. En regard de chaque indicateur, figurent les questions qu’il est possible de se poser, c’est-à-dire : pourquoi avons-nous un écart ? Y a-t-il une raison pertinente et objective ? Au contraire, est-ce un constat qui ne trouve pas d’explications rationnelles ?

La dernière partie « Comment agir ? » présente les thèmes et des exemples d’actions qu’il est possible de mener pour agir en faveur d’une meilleure égalité. Certaines de ces actions peuvent être transversales à plusieurs indicateurs ou peuvent être spécifiques.

(Voir tableau pages suivantes.)

INDICATEURS	EXEMPLE DE QUESTIONS À SE POSER ⁽¹⁾
Conditions générales d'emploi (données chiffrées par CSP et par sexe)	
a) Effectifs	
Effectif total au 31 décembre Effectif segmenté selon les grilles de classification au sens des conventions collectives Effectif par métier (définition Observia : ensemble d'emplois, de postes ou de situations de travail au sein de l'entreprise, dont les activités et les compétences professionnelles sont identiques ou proches) Type de contrat de travail : – nombre de personnes en CD ; – nombre de personnes en CDD classique ; – nombre de personnes en CDD contrat de saison ; – nombre d'Intérimaires. Tranche d'âge (selon usage de l'entreprise ou de la branche) Tranche d'ancienneté (selon usage de l'entreprise ou de la branche)	<p>Pourquoi ce constat d'écart ?</p> <p>Y a-t-il des explications objectives, par exemple : les différentes formes d'organisation du temps de travail ont-elles une incidence sur l'affectation des femmes aux différents postes de travail ?</p> <p>– exemple n° 1 : certains emplois étaient tenus par des hommes en raison de l'interdiction de travail de nuit des femmes – l'absence de turn over n'a pas permis d'agir ;</p> <p>– exemple n° 2 : les choix des voies de formation dont certaines sont plutôt fréquentées par des femmes et d'autres par des hommes, ne sont pas sans incidences sur le marché du travail – mais il faut rester attentif aux évolutions.</p> <p>Y a-t-il des voies de progrès (dans l'exemple ci-dessus, utiliser le turn over pour parvenir à une meilleure mixité dans ces emplois, en prenant éventuellement les mesures nécessaires pour concilier le travail de nuit, les horaires atypiques et la vie familiale) ?</p> <p>Y a-t-il une opportunité pour modifier cet état ?</p> <p>Sortir de la logique des moyennes et travailler par métiers sur lesquels des écarts de rémunération semblent évidents.</p> <p>Analyser plus finement les écarts en comparant avec d'autres groupes de personnes identiques en âge, ancienneté, niveau de formation de manière à identifier de façon objective les écarts.</p> <p>Repérer les métiers où le pourcentage de femmes ou d'hommes est particulièrement faible.</p> <p>Analyser les causes de cette situation (offre de formation, stéréotypes et freins culturels, conditions de travail, organisation du travail – effet de la réglementation, etc.).</p> <p>Peut-on mettre une mesure en place (exemple : problème de force physique avec mise en place d'aide à la manutention) ?</p> <p>Quelles sont les causes de cette situation :</p> <p>– l'offre de formation conduisant à ces métiers ?</p> <p>– des stéréotypes et des freins culturels ?</p> <p>– les conditions de travail ?</p> <p>– l'organisation du travail ?</p> <p>Quelle est la place respective des hommes et des femmes sous CDD, de contrat de saison, de contrat de travail temporaire ?</p> <p>Nécessité de croiser les indicateurs, par exemple :</p> <p>– type de contrat avec les tranches d'âge et/ou d'ancienneté ;</p> <p>– rémunération et durée et organisation du travail.</p>

INDICATEURS	EXEMPLE DE QUESTIONS À SE POSER ⁽¹⁾
b) Durée et organisation du travail	
<p>Nombre de personnes à temps complet</p> <p>Nombre de personnes à temps partiel</p> <p>– nombre de personnes ayant accédé au temps partiel choisi ;</p> <p>– nombre de salariées à temps partiel ayant repris à temps plein.</p> <p>Nombre de personnes sous d'autres formes de temps de travail (par exemple télétravail)</p> <p>Nombre de personnes en travail posté (par exemple en 2 postes, en 3 postes, etc.) ou en équipes décalées</p> <p>Nombre de personnes travaillant la nuit</p> <p>Nombre de personnes bénéficiant d'un horaire variable</p> <p>Nombre de personnes travaillant uniquement le week-end ou en fin de semaine</p> <p>Nombre de personnes bénéficiant d'horaires aménagés quelle qu'en soit la raison.</p>	<p>Le travail à temps partiel a-t-il une conséquence sur l'affectation des femmes aux différents postes de travail ?</p> <p>Le travail à temps partiel est-il réellement choisi ou « imposé » par l'entreprise en fonction des postes de travail ?</p> <p>Est-il lié au métier exercé ?</p>
c) Types de congés	
<p>Nombre de personnes ayant bénéficié de congés dont la durée est supérieure à 6 mois (répartition à réaliser en fonction des types de congés)</p> <p>Nombre de personnes utilisant un compte épargne-temps</p> <p>Nombre de personnes ayant demandé un congé parental</p> <p>Nombre de personnes ayant bénéficié d'un congé parental</p> <p>Nombre de personnes ayant bénéficié d'un congé sabbatique</p> <p>Nombre de personnes ayant bénéficié d'un congé pour création d'entreprise</p> <p>Nombre de congés paternité pris par les hommes par rapport au nombre de jours de congés théoriques</p> <p>Nombre de congés maternité</p>	<p>Y a-t-il une communication sur le compte épargne temps ?</p> <p>Quelles sont les réactions de l'encadrement face à une demande ?</p> <p>Y a-t-il une communication sur le congé parental ?</p> <p>Quelles sont les réactions de l'encadrement face à une demande ?</p> <p>Pourquoi les hommes sont peu demandeurs d'un congé parental ? Réactions de la hiérarchie ? Craintes pour de futures promotions ? Craintes pour leur carrière ? Peur du qu'en dira-t-on ?</p> <p>Y a-t-il une communication sur le congé sabbatique ?</p> <p>Quelles sont les réactions de l'encadrement face à une demande ?</p> <p>Y a-t-il une communication sur le congé pour création d'entreprise ?</p> <p>Quelles sont les réactions de l'encadrement face à une demande ?</p> <p>Quelles sont les réactions de l'encadrement face à une demande lorsqu'elle émane d'un homme en comparaison avec une femme ?</p> <p>Comment une femme ou un homme qui a des responsabilités est considéré à son retour ? Progression de sa carrière ? Quelle est la réaction si elle/il demande à la suite un congé parental ? (quels sont les impacts sur l'organisation de l'entreprise ?</p>
d) Mouvements de personnel	
<p>Nombre de personnes embauchées entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre</p> <p>Nombre de départs entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre</p>	<p>Décèle-t-on une différence éventuelle de situation ou de traitement entre les femmes et les hommes face à l'embauche ou aux départs ?</p>

INDICATEURS	EXEMPLE DE QUESTIONS À SE POSER ⁽¹⁾
<p>Nombre de promotions entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre (par promotion il est entendu un changement de classification professionnelle, à l'intérieur d'une CSP ou d'une CSP à une autre)</p> <p>Parmi ces promotions, nombre de promotion faisant suite à une formation</p> <p>Durée moyenne entre deux promotions</p>	<p>Les chiffres sur la promotion, rapprochés de ceux relatifs à l'âge et à l'ancienneté moyenne dans l'entreprise permettent-ils d'identifier les seuils difficiles à franchir par les femmes ?</p> <p>La promotion est-elle liée à la participation à la formation professionnelle continue ?</p> <p>Existe-t-il des différences par CSP et sexe dans l'accès à la promotion par le biais de la formation professionnelle continue ?</p> <p>Constate-t-on des seuils difficiles à franchir par les femmes (à partir de quelle CSP ou de quel coefficient la proportion de femmes baisse) ?</p> <p>Constate-t-on une différence éventuelle de situation ou de traitement entre les femmes et les hommes face à l'affectation au poste de travail, à la qualification, à l'accès aux promotions et aux formations ?</p> <p>Quel est le pourcentage de femmes n'ayant pas bénéficié de promotion depuis plus de 5 ans comparé au pourcentage de salariés n'ayant pas bénéficié de promotion depuis plus de 5 ans ?</p>
Rémunérations (données chiffrées par sexe et CSP)	
<p>Eventail des rémunérations</p> <p>Rémunération moyenne</p> <p>Rémunération médiane</p> <p>Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations</p>	<p>Qu'elle est la cause de ces écarts ?</p> <p>Existe-t-il des raisons pertinentes et objectives qui expliqueraient ces écarts ?</p> <p>Les écarts existent-ils sur un même poste, sur un même métier ?</p> <p>Les écarts existent-ils en raison d'un accès différent pour les femmes et pour les hommes sur certains postes ?</p> <p>Le principe « à travail égal = salaire égal » est-il respecté ? ⁽²⁾</p> <p>Les écarts sont-ils liés à l'âge ?</p> <p>Les écarts sont-ils liés à l'ancienneté dans le poste ?</p> <p>Les écarts sont-ils liés à une différence de formation ?</p> <p>L'entreprise est-elle dotée d'un système objectif de repérage des compétences ?</p> <p>Y a-t-il un lien avec l'accès à la formation ?</p> <p>Les écarts sur des postes à intitulés identiques sont-ils liés à des contenus différents ?</p> <p>Si oui, pourquoi les contenus sont différents ?</p> <p>Les augmentations individuelles se font-elles dans les mêmes conditions que celles des hommes – en même temps ? ou avec un décalage dans le temps ?</p>
Formation (données chiffrées par sexe et CSP)	
<p>Nombre d'heures d'actions de formation par salarié et pour l'année</p> <p>Nombre total d'heures de formation comparé au pourcentage d'hommes et de femmes dans la CSP</p>	<p>Repérer des actions de formation que les femmes utilisent moins que les hommes.</p> <p>Analyser les causes de ces écarts et en trouver les causes.</p>

INDICATEURS	EXEMPLE DE QUESTIONS À SE POSER ⁽¹⁾
Répartition par type d'action (d'une part, actions visant à assurer l'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise et d'autre part actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés)	<p>Les femmes ont-elles le même accès à la formation que les hommes ?</p> <p>Le plan de formation répond-il seulement aux besoins recensés par la hiérarchie ou prend-il en compte les demandes individuelles et sous quelle forme ?</p> <p>La part liée aux formations obligatoires (notamment de sécurité) est-elle identique selon les sexes dans une même CSP ?</p> <p>La formation est-elle vécue comme une obligation légale ou comme un investissement ?</p> <p>Des formations sont-elles prévues lors du retour des salarié(e)s après un congé parental ?</p> <p>Quel est le pourcentage de femmes n'ayant pas bénéficié de formation depuis plus de 5 ans comparé au pourcentage de salariés n'ayant pas bénéficié de formation depuis plus de 5 ans ?</p>
Conditions de travail	
<p>Répartition par poste de travail selon :</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'exposition à des risques professionnels ; – la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches ; – le nombre d'alertes faites par le médecin du travail ; – les risques psychosociaux figurant sur le document unique. – l'absentéisme <ul style="list-style-type: none"> – maladie ; – accident du travail ; – autres. <p>Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé :</p> <ul style="list-style-type: none"> – paternité ; – maternité ; – adoption ; – autre. 	<p>Les différentes formes de conditions de travail conduisent-elles entre les femmes et les hommes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – à une différence de rémunération ? – à une différence dans l'accès à la promotion ? <p>Dans quelles mesures les conditions de travail actuelles ont un impact sur la répartition de certains emplois entre les femmes et les hommes ? (Pourquoi certains emplois ne sont principalement occupés que par des femmes ou par des hommes ?)</p> <p>Réfléchir à ce que coûtent les conditions de travail lorsqu'elles conduisent à des arrêts de travail ou à des maladies professionnelles pour mieux valider les investissements qui pourraient être nécessaires.</p> <p>L'absentéisme est-il lié au poste occupé ?</p> <p>Existe-t-il différentes causes d'absentéisme et leur durée pour les hommes et pour les femmes.</p>
Organisation du temps de travail dans l'entreprise	
<p>Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle</p> <p>Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance</p> <p>Evolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille</p>	<p>Les différentes formes d'organisation du travail conduisent-elles entre les femmes et les hommes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – à une différence de rémunération ? – à une différence dans l'accès à la promotion ? <p>Existe-t-il une organisation de ce type ?</p> <p>Sinon pourquoi ?</p> <p>Une autre organisation du travail serait-elle compatible avec la prise d'un poste donné ?</p> <p>Au cours de l'entretien d'évaluation annuel lorsqu'il existe ou de l'entretien professionnel, les questions de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle sont-elles abordées ?</p> <p>Cela débouche-t-il sur des propositions d'aménagement d'horaires ?</p>
<p>(1) A adapter à chaque entreprise.</p> <p>(2) Les emplois de valeur égale sont ceux qui réclament un « ensemble comparable de connaissances professionnelles reconnues par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charges physiques ou nerveuses ».</p>	

Article 7

Comment agir ?

Au regard des conclusions du diagnostic, les entreprises devront retenir au moins 4 actions réparties dans au moins 2 domaines différents s'agissant de celles d'au moins 50 et de moins de 300 salariés, et dans au moins 3 domaines s'agissant de celles de 300 salariés et plus.

Les plans d'action devront comporter des objectifs de progression et des actions accompagnées d'indicateurs chiffrés (l'objectif doit être défini en fonction du diagnostic et des possibilités de l'entreprise dans son environnement).

Les pistes d'actions qui figurent ci-dessous ne sont pas exclusives. Le guide diffusé par Observia et ayant reçu une validation paritaire vient compléter utilement les actions réparties dans les 8 domaines suivants :

Domaine 1. Des actions transversales :

- de communication ;
- de sensibilisation ;
- de formation.

Domaine 2. Des actions relatives à l'embauche.

Domaine 3. Des actions relatives à la formation.

Domaine 4. Des actions relatives à la promotion.

Domaine 5. Des actions relatives à l'organisation et aux conditions de travail.

Domaine 6. Des actions relatives aux qualifications et aux rémunérations.

Domaine 7. Des actions relatives à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales.

Domaine 8. Des actions relatives aux classifications et aux qualifications.

Les branches signataires, de leur côté s'engagent à :

- communiquer le présent accord à leurs adhérents en y joignant toute recommandation de nature à favoriser sa mise en œuvre ;
- intégrer dans les actions de communication sur l'attractivité de notre filière des industries alimentaires, l'aspect d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- développer des actions de communication auprès des établissements et des organismes de formation partenaires habituels afin de favoriser l'orientation des femmes vers des métiers occupés principalement par des hommes ;
- communiquer vers les missions locales, Pôle emploi, etc. ;
- promouvoir l'égalité professionnelle sur les espaces paritaires existants (Observia – OPCA – etc.) ;
- demander à Observia d'établir dans la cartographie des emplois, une liste des filières dans lesquelles la présence des femmes pourrait être renforcée ou inversement celles dans lesquelles il serait utile de développer la présence des hommes ;
- demander à l'OPCA de faire un état des lieux de l'égalité professionnelle dans la formation professionnelle (état des lieux initial joint en annexe) ;
- faire un bilan de la situation à l'issue de 2 années civiles de fonctionnement de l'accord (cf. art. 10 ci-après).

Domaine 1. Actions transversales

1.1. Communication ⁽¹⁾

1.1.1. Assurer la bonne application des principes d'égalité, des niveaux n à n – 1 et ainsi de suite, par les actions suivantes : (à définir par l'entreprise).

1.1.2. Mobilisation de la hiérarchie pour des discours concrets lors de réunions, interventions, tant internes qu'externes.

1.1.3. En lien avec les organisations professionnelles, participation au niveau local ou régional à la communication sur l'image liée aux métiers de l'entreprise (ouverts aux hommes et aux femmes) avec impact sur les orientations scolaires.

1.1.4. En lien avec les organisations professionnelles, participation à la communication auprès des lycées et collèges du territoire de l'entreprise pour informer des possibilités d'emploi dans les IAA y compris pour les femmes, en veillant également à intégrer tous les établissements scolaires, notamment ceux se trouvant dans les zones défavorisées (ZEP).

1.1.5. Communication autour de la signature de l'accord sur l'emploi des femmes et des hommes dans les industries alimentaires, par les actions suivantes : (à définir par l'entreprise).

1.2. Sensibilisation

1.2.1. Rappel des principes retenus et des obligations légales et conventionnelles (dispositions législatives voir textes en annexe – mesure ne pouvant entrer dans les 4 actions qui doivent être choisies).

1.2.2. Aider les salariés et les managers à remettre en cause les stéréotypes, par les actions suivantes : (à définir par l'entreprise).

1.2.3. Prendre en compte la question d'égalité professionnelle dans l'évaluation des managers par les actions suivantes : (à définir par l'entreprise).

1.2.4. Assurer le lien avec le management afin que les décisions soient appliquées et comprises tout au long de la ligne hiérarchique par les actions suivantes : (à définir par l'entreprise).

1.3. Formation

1.3.1. Mise en œuvre d'actions de formation à l'attention de ceux qui recrutent, de l'encadrement et des instances représentatives du personnel en précisant le contenu.

Domaine 2. Actions relatives aux embauches

2.1. Egalité de traitement des candidatures

2.1.1. Veiller à la parfaite mixité dans la rédaction des fiches de poste, puis des offres d'emploi (dispositions légales).

2.1.2. Définir les critères de sélection pour assurer l'égalité dans le processus de traitement des candidatures entre les femmes et les hommes.

2.2. Modalités de recrutement

2.2.1. Accueillir des femmes ou des hommes en stage ou alternance dans les métiers où ils sont sous représentés.

2.2.2. Identifier des métiers sur lesquels une politique volontariste permet sur le court terme un meilleur équilibre femmes/hommes et mettre en place les actions suivantes : (à définir par l'entreprise).

(1) Penser à utiliser le guide Observia sur l'égalité professionnelle.

2.2.3. Diversifier les canaux de recrutement (pour faire face au manque de mixité de la population de certaines écoles par exemple), par les actions suivantes : (à définir par l'entreprise).

2.2.4. Diversifier les sources de recrutement en veillant à la sélection objective des candidats (recherche de compétences internes et externes) par les actions suivantes : (à définir par l'entreprise).

2.2.5. Pratique des entretiens de départs, suivant des modalités partagées par les partenaires sociaux : (ces entretiens fournissent de nombreuses informations pour comprendre les motifs véritables de départ de l'entreprise).

Domaine 3. Actions relatives à la formation

3.1. Définir les actions qui permettraient aux femmes et aux hommes d'accéder par la voie de la formation continue et de la promotion interne à certains métiers ou catégories à dominance masculine ou féminine, notamment ceux en tension : (à définir par l'entreprise).

3.2. Formation préalable de femmes sur des postes typiquement masculins pour pourvoir ces postes par la promotion interne et inversement.

3.3. Permettre aux femmes d'utiliser mieux le plan de formation par les actions suivantes : (à définir par l'entreprise).

3.4. Repenser l'organisation et/ou la pédagogie pour répondre aux contraintes et aspirations des femmes par les actions suivantes : (à définir par l'entreprise).

3.5. S'assurer de la compatibilité de l'organisation de la formation avec les contraintes de la vie personnelle des salariés (actions à définir par l'entreprise).

3.6. Favoriser l'adaptation des plannings pour les salariés travaillant par postes et devant suivre une formation.

3.7. Veiller à ce que les moyens de formation apportés aux salarié(e)s, tant pour le développement personnel que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, en particulier les formations qualifiantes, soient accessibles indistinctement aux femmes et aux hommes, aux salarié(e)s à temps complet comme à temps partiel.

Domaine 4. Actions relatives à la promotion

4.1. Mettre en place un processus de gestion équitable des parcours professionnels des femmes et des hommes.

4.2. Mettre en place des systèmes d'évaluation non plus basés uniquement sur le présentéisme mais sur l'atteinte d'objectifs proportionnels au temps de présence.

4.3. Mettre en place des systèmes pour ne pas pénaliser les suspensions de travail. Il s'agit des arrêts maternité et adoption (disposition légale) mais également des congés de paternité, de présence parentale, de solidarité et de soutien familial, de congé pour enfant malade. La mesure dans ce cas étant une mesure qui touchera autant les hommes que les femmes.

4.4. Permettre aux salariés absents qui le souhaitent, de garder un lien avec l'entreprise par les actions suivantes : (à définir par l'entreprise).

4.5. S'assurer de la suppression des incidences des absences résultant d'un congé maternité, paternité ou d'un congé d'adoption sur les évolutions professionnelles des salarié(e)s.

4.6. Mettre en place des mesures d'articulation vie professionnelle/vie privée à l'occasion de promotion ou de mutation.

4.7. Mettre en œuvre un entretien individuel, pendant le temps de travail, avant le départ en congé maternité puis au retour du congé maternité pour que les besoins de la salariée en terme de formation, au vu des éventuelles évolutions de son poste, soient pris en compte pour éviter toute rupture de carrière.

4.8. Mettre en œuvre un entretien individuel, pendant le temps de travail, avant le départ en congé parental puis au retour du congé parental pour que les besoins du ou de la salarié(e) en terme de formation, au vu des éventuelles évolutions de son poste, soient pris en compte pour éviter toute rupture de carrière.

4.9. Prévoir une priorité d'accès aux postes disponibles à temps plein aux salarié(e)s à temps partiel en cas de création de poste, de départ, de vacance de poste, etc. et vice versa.

Domaine 5. Actions relatives à l'organisation et aux conditions de travail

5.1. Faire respecter les amplitudes horaires de travail et définir des cadres horaires des réunions dans celles-ci, (par exemple éviter d'organiser des réunions avant 9 heures et après 18 heures) et planifier à l'avance les réunions, les formations.

5.2. Aider les conjoints à trouver un emploi pour faciliter la mobilité et mettre en place les moyens nécessaires à la réimplantation de la famille, par les actions suivantes : (à définir par l'entreprise).

5.3. Accepter les demandes de décalages d'horaires temporaires ou permanents dès lors que le fonctionnement de l'entreprise n'en est pas affecté.

5.4. Horaires assouplis lors des rentrées scolaires.

5.5. A la demande du salarié, mettre en place le travail à distance sur une partie de la semaine (télétravail – ou recherche de solutions innovantes) en fonction des postes.

5.6. Pour favoriser la mixité des postes de travail, utiliser le progrès technique pour une meilleure ergonomie au travail, en intégrant le médecin du travail et le CHSCT aux réflexions dans ce domaine.

Domaine 6. Actions relatives aux qualifications et aux rémunérations

6.1. S'assurer de la suppression d'éventuels écarts de rémunération injustifiés et à cet effet, se donner un objectif dans le temps, le cas échéant, mettre en place une enveloppe spécifique et/ou intégrer dans les politiques salariales les moyens de cette réduction.

6.2. Mettre en place, pour les années suivantes, un dispositif de suivi de l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes afin de maintenir le principe d'égalité.

Domaine 7. Actions relatives à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales

7.1. Mettre en place les mesures nécessaires pour assurer un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales à l'occasion de promotion ou de mutation (à définir par l'entreprise),

7.2. Faire respecter les amplitudes horaires de travail et définir des cadres horaires des réunions dans celles-ci, (par exemple éviter d'organiser des réunions avant 9 heures et après 18 heures) et planifier à l'avance les réunions, les formations.

Domaine 8. Actions relatives aux classifications et aux qualifications

8.1. Procéder à une analyse permettant de valider que le système de classification est mis en œuvre dans l'entreprise en assurant le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour des postes identiques, (à titre d'exemple l'objectif pourrait être un nombre de postes validé par rapport au nombre total de postes).

8.1.1. Identifier les qualifications pour lesquelles l'accès par la formation professionnelle est rendu difficile pour les femmes ou les hommes et freine ainsi les changements de classification professionnelle et y répondre notamment à travers une des actions contenues dans le domaine 3.

Article 8

Suivre la progression des résultats

Les entreprises devront procéder à l'analyse annuelle des résultats de leur accord ou de leur plan d'action en mesurant les éventuels écarts à partir des indicateurs chiffrés qu'elles auront retenus.

Article 9

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord, dont le champ d'application est précisé au paragraphe 2 ci-dessus, est conclu pour une durée de 3 ans et prend effet à compter de sa signature.

Les formalités de dépôt seront effectuées auprès de la direction générale du travail et auprès du ministre en charge du travail en vue de son extension.

Article 10

Bilan

Les partenaires sociaux se réuniront au terme de deux années civiles de fonctionnement de l'accord pour définir les critères d'évaluation de son application et des résultats obtenus. Ils se réuniront 6 mois avant la fin de l'accord, en possession de ce bilan complet pour apporter les adaptations, qui apparaîtront nécessaires.

Fait à Paris, le 11 juillet 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

ÉTAT DES LIEUX. – DONNÉES OBSERVIA

Répartition des effectifs par classes d'âges et par sexe

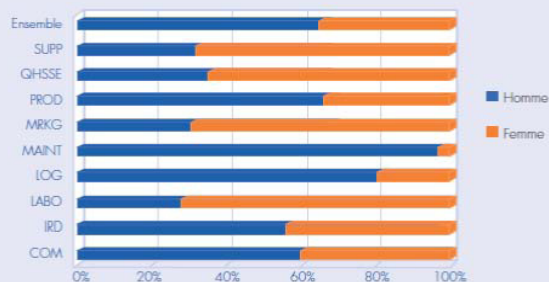
L'âge moyen et l'âge médian sont tous deux de 40 ans.

La proportion des salariés ayant moins de 26 ans est de 8,1%, tandis que celle des salariés ayant plus de 55 ans est de 5,8%.



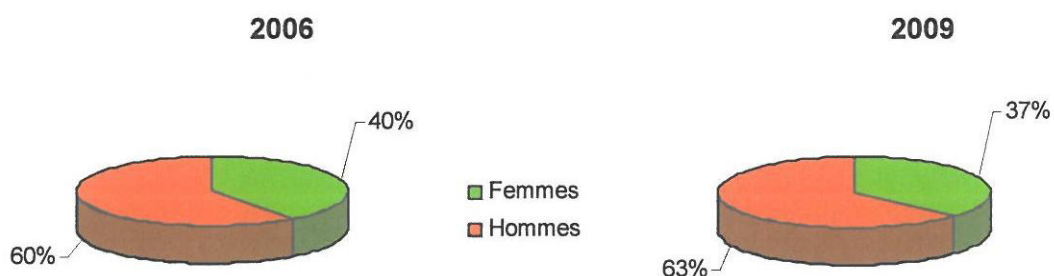
Sexe par famille professionnelle

Des familles sont plus masculines que d'autres (la maintenance par exemple) et inversement (le laboratoire).

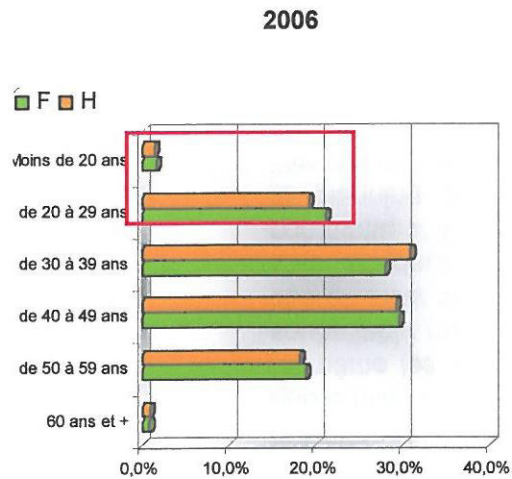


Extrait de l'état des lieux présenté dans le document « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes. – Recueil de pratiques »

(Source ManExpert, données 2006-2009)



Répartition hommes/femmes par tranche d'âge



Des métiers plus sensibles en matière de féminisation : des départs importants de femmes dans des métiers à faibles taux de féminisation

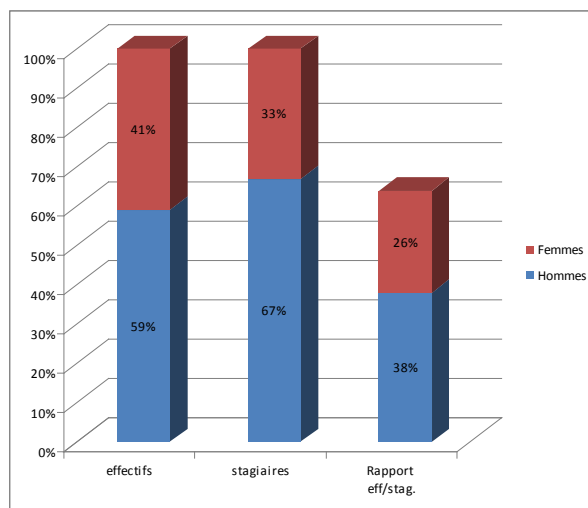
Quelques exemples :

	% Femmes	% Hommes	% Départ* Femmes	% Départ* Hommes	% Départs* TOTAL
Attaché(e) Commercial(e)	26%	74%	7%	24%	31%
Opérateur(trice) de Production	49%	51%	8,70%	6,80%	15,50%
Opérateur(trice) de transformation des viandes	32%	68%	4%	9%	13%
Conducteur(trice) de machines de production	38%	62%	7,50%	8,50%	16%
Conducteur(trice) de ligne de production	34%	66%	5,50%	7,50%	13%
Superviseur de production	17%	83%	2,70%	12,30%	15%
Technicien(ne) de Maintenance Industrielle	1%	99%	0%	15,70%	15,70%
Opérateur(trice) logistique	20%	80%	2,70%	13%	15,70%

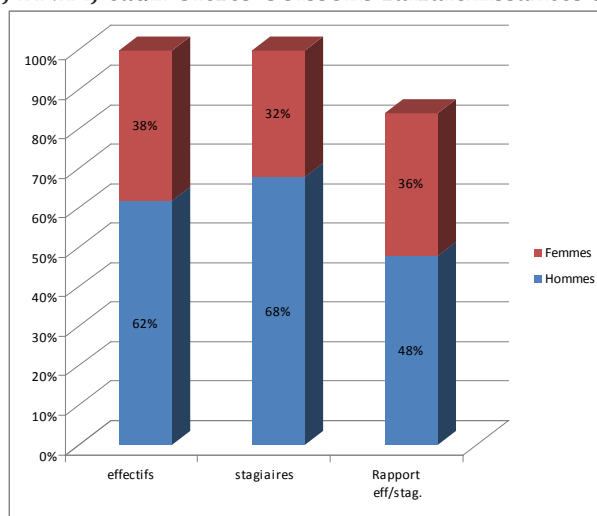
ANNEXE II

ÉTAT DES LIEUX EN MATIÈRE DE FORMATION
(ÉTAT DES LIEUX FOURNI PAR LES SERVICES DE L'AGEFAFORIA, JUIN 2011)

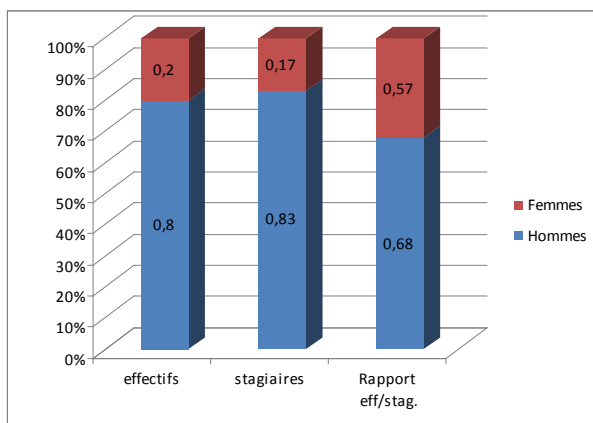
Toutes branches adhérentes à l'AGEFAFORIA



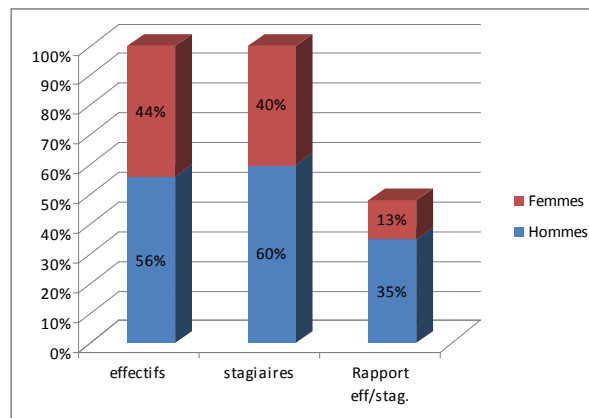
SNFS, l'Alliance 7, FNIL, eaux-bières-boissons rafraîchissantes sans alcool et levure



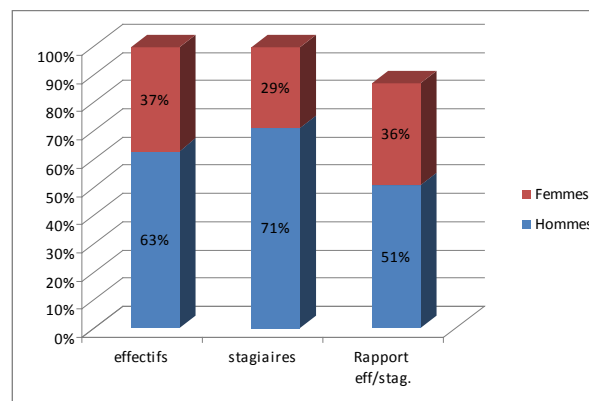
SNFS



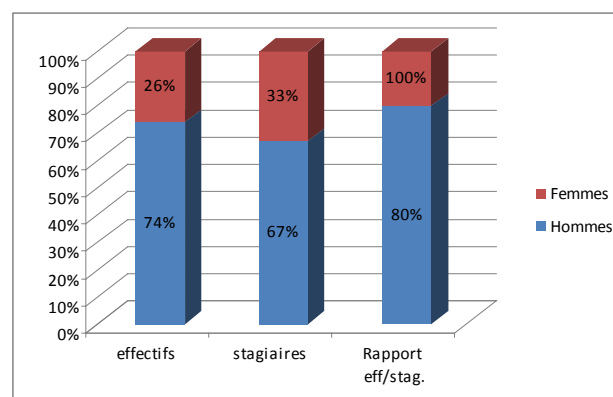
Alliance 7



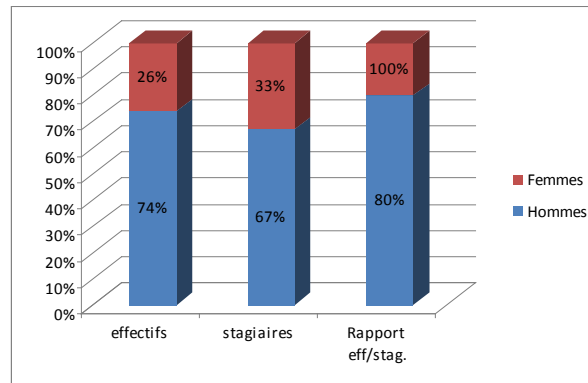
FNIL



Eaux, bières et BRSA

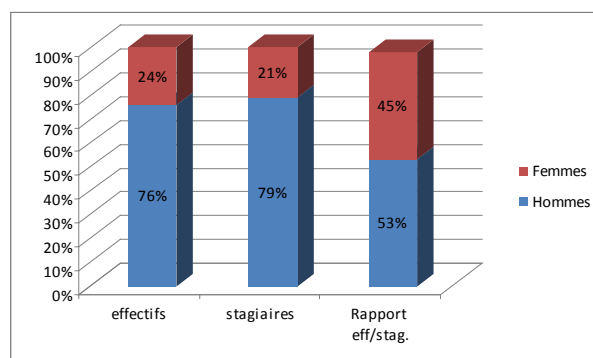


Levure

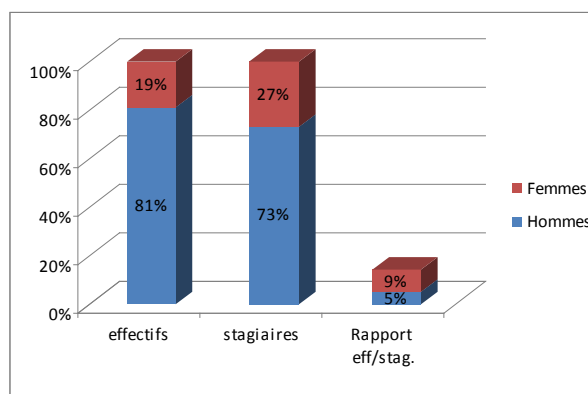


DÉTAIL GRAPHIQUE EAUX, BIÈRES ET BRSA

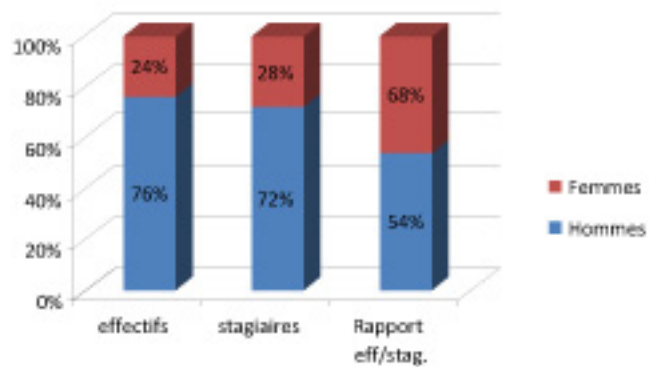
Eaux minérales



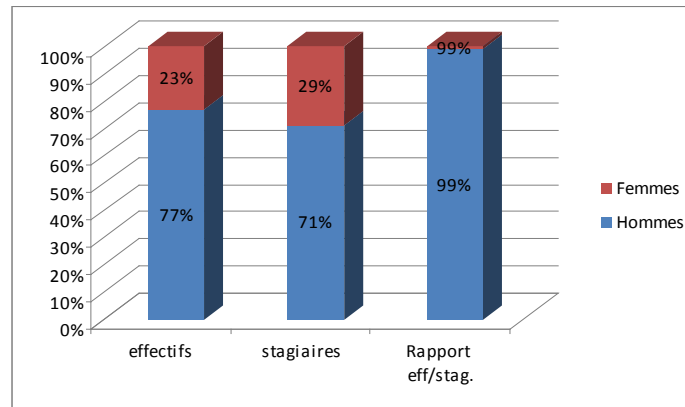
Eaux de source



Boissons rafraîchissantes sans alcool



Bières



ANNEXE III

RAPPEL DES TEXTES EN VIGUEUR

Article L. 2323-57 du code du travail

Rapport de situation comparée dans les entreprises de 300 salariés et plus

Chaque année, dans les entreprises de trois cents salariés et plus, l'employeur soumet pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission de l'égalité professionnelle, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Il est établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.

(Dispositions issues de la loi du 9 novembre 2010, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012.)

Il établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût.

Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

(Alinéa supprimé à compter du 1^{er} janvier 2012.)

Il recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût.

Les délégués syndicaux reçoivent communication de ce rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.

Article D. 2323-12 du code du travail

Liste des indicateurs à insérer dans le rapport de situation comparée

Le rapport annuel prévu à l'article L. 2323-57 comporte des indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution. Ce rapport comporte également des indicateurs permettant d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés.

Ces indicateurs comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts. Ils contiennent également des données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir.

(Dispositions issues du décret 2011-822 du 7 juillet 2011, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012.)

L'article D. 2323-12 devient l'article R. 2323-12.

Le rapport annuel prévu à l'article L. 2323-57 comporte des indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution. Ce rapport comporte également des indicateurs permettant d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés. Ces indicateurs énumérés ci-dessous comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts et des données explicatives sur les évolutions constatées.

Ce rapport établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels.

Article D. 2323-12-1

(inséré par le décret 2011-822 du 7 juillet 2011, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012)

Synthèse du plan d'action

La synthèse du plan d'action défini dans le rapport prévu à l'article L. 2323-57 comprend au minimum des indicateurs portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

1. Au salaire médian ou au salaire moyen.
2. A la durée moyenne entre deux promotions.
3. A l'exercice des fonctions d'encadrement et décisionnelles.

La synthèse comprend également les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés mentionnés à l'article R. 2242-2.

Article L. 2323-47 du code du travail

Rapport sur la situation économique dans les entreprises de moins de 300 salariés

Chaque année, dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur remet au comité d'entreprise un rapport sur la situation économique de l'entreprise. Ce rapport porte sur l'activité et la situation financière de l'entreprise, le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise, l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes et les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

(Dispositions issues de la loi du 9 novembre 2010, en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2012.)

Le rapport établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût.

Ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

A cette occasion, l'employeur informe le comité d'entreprise des éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

Les membres du comité d'entreprise reçoivent le rapport annuel 15 jours avant la réunion.

Le rapport, modifié le cas échéant à la suite de la réunion du comité d'entreprise, est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis du comité, dans les 15 jours qui suivent la réunion.

Les modalités d'application du présent article sont déterminées par décret en conseil d'Etat.

Article R. 2323-9 du code du travail

Informations sur la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises de moins de 300 salariés

Voir tableau mentionné à l'article R. 2323-9.

Article R. 2242-2

*(Dispositions issues du décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011,
entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2012.)*

Contenu de l'accord ou du plan d'action

L'accord collectif ou à défaut le plan d'action prévu à l'article L. 2242-5-1 fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins 2 des domaines d'action mentionnés au troisième alinéa de l'article L. 2323-47 pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins 3 des domaines mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 2323-57 pour les entreprises de 300 salariés et plus. Ces objectifs et ces actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

Article R. 2242-3

(Dispositions issues du décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2012.)

Constatation par l'employeur du défaut d'accord ou de plan d'action

Lorsque l'inspecteur ou le contrôleur du travail constate qu'une entreprise n'est pas couverte par l'accord collectif ou à défaut, le plan d'action prévu à l'article L. 2242-5, il met en demeure l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de remédier à cette situation dans un délai de 6 mois.

Article R. 2242-4

(Dispositions issues du décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2012.)

Délai de l'employeur pour répondre à la mise en demeure de l'inspection du travail

Dans le délai prévu à l'article R. 2242-3, l'employeur lui communique l'accord ou à défaut le plan d'action mis en place ou modifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. S'il n'est pas en mesure de communiquer l'un ou l'autre, il justifie des motifs de défaillance de l'entreprise au regard de cette obligation. A sa demande, il peut être entendu.

Article R. 2242-5

(Dispositions issues du décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2012.)

Délai pour application de la pénalité de 1 %

A l'issue du délai prévu à l'article R. 2242-3, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, décide s'il y a lieu d'appliquer la pénalité mentionnée au premier alinéa de l'article L. 2242-5-1 et en fixe le taux.

Article R. 2242-6

(Dispositions issues du décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2012.)

Détermination du montant de la pénalité

Il est tenu compte, pour fixer le taux de la pénalité, des motifs de défaillance dont l'employeur a justifié, des mesures prises par l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la bonne foi de l'employeur.

Au titre des motifs de défaillance, sont pris en compte pour diminuer le taux tous motifs indépendants de la volonté de l'employeur susceptibles de justifier le non-respect de l'obligation prévue à l'article L. 2242-5-1, et notamment :

1. La survenance de difficultés économiques de l'entreprise.
2. Les restructurations ou fusions en cours.
3. L'existence d'une procédure collective en cours.
4. Le franchissement du seuil d'effectifs prévu à l'article L. 2242-5-1 au cours des 12 mois précédant celui de l'envoi de la mise en demeure mentionnée à l'article R. 2242-3.

Article R. 2242-7

(Dispositions issues du décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2012.)

Assiette de calcul de la pénalité

La pénalité mentionnée à l'article L. 2242-5-1 est calculée sur la base des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime versés pour chaque mois entier à compter du terme de la mise en demeure mentionnée à l'article R. 2242-3. Elle est due jusqu'à la réception par l'inspection du travail de l'accord relatif à l'égalité professionnelle ou du plan d'action mentionnés à l'article L. 2242-5-1.

Article R. 2242-8

(Dispositions issues du décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2012.)

Procédure d'application de la pénalité

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi adresse à l'employeur qui n'a pas rempli les obligations en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes définies à l'article L. 2242-5-1, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, une notification motivée du taux de la pénalité qui lui est appliqué, dans le délai d'un mois à compter de la date d'expiration de la mise en demeure prévue à l'article R. 2242-3, et lui demande de communiquer en retour le montant des gains et rémunérations servant de base au calcul de la pénalité conformément à l'article R. 2242-7 dans le délai d'un mois. A défaut, la pénalité est calculée sur la base de deux fois la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale par mois compris dans la période mentionnée à l'article R. 2242-7.

Article D. 2323-9-1 du code du travail

(Dispositions issues du décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2012.)

Contenu et synthèse du plan d'action

La synthèse du plan d'action défini dans le rapport prévu à l'article L. 2323-47 comprend au minimum des indicateurs portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

1. Au salaire médian ou au salaire moyen.
2. A la durée moyenne entre deux promotions.
3. A l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles.

La synthèse comprend également les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés, mentionnés à l'article R. 2242-2.

Article L. 2242-7 du code du travail

Négociation annuelle sur les salaires. – Suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans l'entreprise

La négociation sur les salaires effectifs que l'employeur est tenu d'engager chaque année, conformément au 1° de l'article L. 2242-8, vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

A défaut d'initiative de la partie patronale dans l'année suivant la promulgation de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la négociation s'engage dans les 15 jours suivant la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise au sens de l'article L. 2231-1.

Article L. 2242-5 du code du travail

Négociation annuelle obligatoire sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et les mesures permettant de les atteindre

L'employeur engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation s'appuie sur les éléments figurant dans le rapport de situation comparée prévu par l'article L. 2323-57, complété éventuellement par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise. Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. Cette négociation porte également sur l'application de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations.

Lorsqu'un accord comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à 3 ans.

La loi sur la réforme des retraites a inséré un article L. 2242-5-1 :

Les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle mentionné à l'article L. 2242-5 ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57. Les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord et du plan d'action sont fixées par décret.

Le montant de la pénalité prévue au premier alinéa du présent article est fixé au maximum à 1 % des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionné au premier alinéa du présent article. Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret en conseil d'Etat, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance quant au respect des obligations fixées au même premier alinéa.

Article L. 1132-1 du code du travail

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération,

au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de..., de son sexe..., de sa situation de famille ou de sa grossesse...

**Accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004
relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

Cet accord illustre les points sur lesquels peuvent porter les accords et les plans d'action :

- l'évolution des mentalités, notamment concernant les représentations et les stéréotypes culturels ;
- l'utilisation des travaux des observatoires ;
- le recrutement ;
- la formation professionnelle ;
- la promotion ;
- l'égalité salariale.

Brochure n° 3155

Convention collective nationale
IDCC : 1411. – AMEUBLEMENT
(Fabrication)

AVENANT N° 5 DU 30 JUIN 2011
À L'ACCORD DU 26 AVRIL 2005 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1151436M
IDCC : 1411

PRÉAMBULE

1. Aux termes de l'accord du 26 avril 2005 et de ses avenants, les salariés non cadres des entreprises de fabrication de l'ameublement bénéficient d'un régime de prévoyance dont la mutualisation a été confiée, après appel d'offres à l'AG2R prévoyance et à l'APGIS.

L'article 10 dudit accord précise que, conformément aux dispositions légales, les modalités de la mutualisation doivent être examinées tous les 5 ans. La commission paritaire ayant, dans le cadre de sa compétence définie à l'article 14, mené les études techniques et financières requises, les signataires du présent avenant sont convenus de continuer à confier à l'AG2R et à l'APGIS la mutualisation du régime, dans les conditions ci-après exposées.

2. Dans le cadre des études juridiques, techniques et financières, les signataires du présent accord sont convenus d'adopter les aménagements à l'accord initial, tels qu'exposés ci-après, il a été conclu ce qui suit :

Article 1^{er}

Amélioration de la garantie incapacité de travail

A compter du 1^{er} janvier 2012, le taux de l'indemnité journalière, y compris les prestations de sécurité sociale, en cas de maladie ou d'accident non professionnel est porté de 70 à 75 %.

En conséquence, à l'article 8.A de l'accord, paragraphe « Incapacité temporaire complète de travail », le chiffre « 70 » cité au 9^e alinéa est remplacé par le chiffre « 75 ».

Article 2

Ajustement du taux de cotisations

Afin de tenir compte des résultats constatés sur la garantie incapacité de travail, le taux de la cotisation destinée à son financement est ramené à 0,95 % (en lieu et place de 0,99 %) de telle sorte que le taux de la cotisation globale est ramené à 1,22 % (en lieu et place de 1,26 %), pour une répartition à hauteur de 0,488 % (40 %) à la charge des salariés et à 0,732 % (60 %) à la charge de l'entreprise.

Les dispositions de l'article 12 sont modifiées en conséquence.

Article 3

Gestion des garanties

En application des articles 10 et 11 de l'accord, et compte tenu des résultats des études entreprises par la commission paritaire sur les modalités de la mutualisation, il est décidé de continuer à confier à AG2R Prévoyance et à APGIS la gestion du régime.

AG2R et APGIS devront établir une convention de coassurance à raison de :

- quote-part de coassurance AG2R : 45 % ;
- quote-part de coassurance APGIS : 55 %.

Cette convention prendra effet au 1^{er} janvier 2012 par reprise des comptes consolidés au 31 décembre 2011.

La convention de coassurance est sans effet sur les modalités de gestion administrative, de telle sorte que :

- les entreprises adhérentes au 1^{er} janvier 2012 conservent leur adhésion ;
- les entreprises adhérentes à compter du 1^{er} janvier 2012 adhèrent à l'institution identifiée par application de l'article 10 de l'accord.

Article 4

Conséquences de la fusion Premalliance-AG2R

Les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord qui justifiaient faire bénéficier leurs salariés, antérieurement au 10 juillet 1996, d'un régime de prévoyance au moins équivalent à celui établi au niveau de la branche ont pu conserver leur régime et leur adhésion à l'organisme assureur de leur choix (art. 10).

Les entreprises qui, en application de l'article 10, avaient conservé leur adhésion à l'institution Premalliance sont, du fait de la fusion Premalliance-AG2R, automatiquement devenues adhérentes de AG2R à effet du 1^{er} janvier 2010.

Constatant que les garanties couvertes au titre du contrat Premalliance étaient moins favorables que celles résultant de l'accord, en ce qui concerne la couverture du risque décès, les signataires du présent avenant ont constaté que les conditions d'application de l'article 10 ne sont plus réunies et ont obtenu de AG2R que les adhésions desdites entreprises soient automatiquement transférées au titre du contrat souscrit en couverture du régime établi par l'accord.

En conséquence, à compter du 1^{er} janvier 2012, les entreprises visées à l'alinéa qui précède conservent leur adhésion à AG2R, désormais au titre du contrat correspondant au régime professionnel, ce dont il résulte une mise à niveau des garanties et un ajustement des cotisations.

Les signataires du présent avenant ont obtenu de AG2R qu'elle procède à la régularisation des adhésions.

Article 5

Portabilité

Conformément aux modalités fixées à l'article 7 *bis* de l'accord, un bilan d'application du dispositif de portabilité a été établi et présenté à la commission paritaire PREVIFA prévue à l'article 14 de l'accord.

Après avoir pris connaissance de ce bilan, les partenaires sociaux ont décidé de reconduire le financement du maintien des garanties lié à la portabilité selon le principe de la mutualisation et dans les conditions de l'article 7 *bis* de l'accord.

Article 6

Champ d'application du régime

Les signataires confirment la nécessité d'établir un régime spécifique au profit des salariés non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord.

Cette spécificité se justifie d'une part en tant que les salariés non cadres constituent une catégorie objectivement identifiée en application de la convention collective nationale de l'ameublement et d'autre part en tant que les salariés non cadres, qui ne bénéficient pas des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 (AGIRC), se trouvent objectivement dans une situation différente de celle des cadres, au regard de leur couverture de prévoyance.

Article 7

Application de l'avenant n° 5

Le présent avenant entre en application dès son extension.

Il modifie, autant que de besoin, l'accord auquel il s'intègre.

Fait à Paris, le 30 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

GPFO ;

UNAMA ;

UNIFA.

Syndicats de salariés :

BATIMAT TP CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO ;

FNCB CFDT.

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

IDCC : 1536. – **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**
(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses
ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops,
jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)

ACCORD DU 6 SEPTEMBRE 2011

RELATIF À L'INSERTION ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

NOR : ASET1151431M

IDCC : 1536

Entre :

La FNB,

D'une part, et

La FGA-CFDT ;

La CFTC ;

La FGTA-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 25 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

L'objectif du présent accord est d'adopter des mesures incitatives favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Ces mesures s'articulent selon 4 axes :

- l'insertion de personnes handicapées dans l'entreprise ;
- l'emploi des salariés handicapés ou devenus handicapés ;
- la formation professionnelle des travailleurs handicapés ;
- l'accompagnement des entreprises dans leur démarche d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Les signataires du présent accord sont attachés au principe d'égalité de traitement. A ce titre, le handicap ne saurait constituer un motif de discrimination.

Article 2

Insertion des personnes handicapées

2.1. Favoriser l'insertion par l'information et la sensibilisation

L'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées constituent l'un des thèmes de la négociation annuelle obligatoire. Elle doit se dérouler sur la base d'un rapport annuel établi par l'employeur présentant la situation de l'entreprise au regard de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

C'est ainsi qu'au-delà d'un simple constat, le rapport doit constituer un réel diagnostic permettant de faire un état des lieux et de dégager des pistes d'actions pour mettre en place une véritable politique d'insertion.

Afin que chaque entreprise puisse se situer par rapport à des données nationales, les signataires souhaitent collaborer avec l'AGEFIPH.

En relation avec les instances représentatives du personnel, quand elles existent, l'entreprise met en place des actions visant à :

- lever les idées reçues sur le handicap ;
- favoriser l'accueil et l'intégration dans l'entreprise ;
- favoriser les démarches volontaires des salariés à faire reconnaître leurs handicaps.

Afin de soutenir l'action des entreprises, les parties au présent accord s'engagent à communiquer auprès des chefs d'entreprises sur les différents acteurs pouvant les aider, y compris financièrement pour certains d'entre eux, dans l'insertion de personnes handicapées :

- AGEFIPH ;
- ANACT- ARACT ;
- médecine du travail ;
- réseaux d'insertion et de placement ;
- Pôle emploi ;
- entreprises de travail temporaire.

2.2. Favoriser le recours aux entreprises adaptées et aux établissements ou services d'aide par le travail

L'embauche directe doit être privilégiée, mais le recours à des contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestations de services avec les entreprises adaptées ou des établissements d'aide par le travail, peut constituer également une solution subsidiaire.

Le recours à ces entreprises ou établissements spécialisés ne peut toutefois être pris en compte au-delà de la moitié de l'obligation légale d'emploi des salariés handicapés.

Article 3

Emploi de personnes handicapées

Dans le cadre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur du travailleur handicapé, l'entreprise conduit une réflexion sur les mesures et aménagements requis pour permettre à une personne handicapée d'occuper un emploi, de l'exercer et d'évoluer dans l'entreprise.

Elle met en œuvre celles et ceux dont le coût reste compatible avec la gestion de l'entreprise.

3.1. Favoriser l'embauche

Accessibilité et poste de travail

Dans le cadre du processus d'embauche, le chef d'entreprise s'engage à explorer l'ensemble des aménagements de postes nécessaires pour permettre l'accueil d'un candidat faisant état d'un handicap.

L'entreprise s'engage à examiner les aménagements d'horaires pour les salariés handicapés en lien avec la médecine du travail.

L'entreprise étudie régulièrement l'ergonomie et les possibilités d'adaptation des postes de travail pour en assurer l'accès aux personnes handicapées. Cette préoccupation doit être primordiale lors de l'aménagement de nouveaux locaux.

Quand elles existent, les commissions d'aide au logement peuvent assister des salariés handicapés dans la recherche d'un logement adapté, plus proche de l'entreprise. En l'absence d'une telle commission, cette mission revient au comité d'entreprise.

Recrutement et accueil

Le principe de l'égalité de salaire avec les salariés valides accomplissant la même tâche contenue dans l'article 9.3 de la convention collective est réaffirmé dans tous les cas.

Afin de faciliter l'intégration d'un salarié handicapé l'entreprise doit veiller à :

- sensibiliser le personnel en général sur la notion du handicap et ses implications. Une attention particulière devra être portée sur l'information des membres de l'équipe (encadrants et personnels de proximité) que le salarié rejoint afin de leur permettre de favoriser l'intégration et l'accompagnement du salarié à son poste ;
- lever les idées reçues ;
- insister sur le fait que le salarié n'est pas embauché pour ses différences mais pour ses compétences.

Elle s'assure de la bonne intégration du salarié par des entretiens réguliers afin de connaître ses besoins ou les éléments permettant de faciliter sa prise de poste.

3.2. Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés

Les parties au présent accord rappellent le caractère essentiel de la prévention des risques professionnels afin d'éviter des accidents et des maladies professionnelles et d'éviter qu'ils ne débouchent sur des situations de handicap.

Elles considèrent, par ailleurs, que le maintien dans l'emploi d'un salarié devenu handicapé, quelle qu'en soit l'origine, constitue une priorité pour les entreprises en favorisant le maintien dans son poste ou un poste équivalent et de classification identique.

A cette fin, l'entreprise, en collaboration avec les institutions chargées de la santé au travail, organisera la détection précoce des salariés en difficulté.

L'entreprise doit conduire une réflexion sur l'adaptation des postes aux capacités physiques des salariés.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, quand il existe, ou à défaut les délégués du personnel est associé à cette réflexion.

Dans ce cadre, il est consulté, notamment :

- pour identifier les principaux facteurs d'incompatibilité ;
- proposer des solutions d'adaptation ;
- assurer un suivi de l'adaptation.

L'entreprise associe également à cette démarche le médecin du travail et peut en tant que besoin faire appel à des experts externes (ergonomes, INRS, ANACT...).

Quand cela peut permettre de favoriser l'occupation d'un poste et dans la mesure où cela reste compatible avec les modalités d'organisation interne, le chef d'entreprise s'efforce d'aménager les horaires des salariés handicapés.

En cas de difficultés pour le salarié handicapé à occuper son poste, l'entreprise s'efforce de rechercher un autre poste plus compatible avec ses aptitudes.

Article 4

Formation professionnelle de personnes handicapées

La formation constitue un axe de progression professionnelle et un facteur d'intégration des personnes handicapées que l'entreprise doit privilégier.

4.1. Accueil des stagiaires handicapés

Les signataires souhaitent inciter les entreprises à être parties prenantes des stages organisés par les services de l'Etat qui constituent un premier moyen d'intégration dans la vie professionnelle.

Afin de faciliter l'accueil des stagiaires issus de la formation professionnelle (apprentissage, contrat de professionnalisation...), présentant un handicap, l'entreprise se doit de mettre en place un suivi particulier pendant la période et en fin de formation.

4.2. Formation continue des salariés handicapés

L'entreprise s'engage à ce que les formations organisées dans le cadre de son plan de formation soient adaptées à la situation des salariés handicapés : difficulté de déplacement, nécessité d'intervenants spécialisés permettant au collaborateur de suivre la ou les sessions, information de l'organisme de formation pour que celui-ci s'adapte en amont...

Les personnes handicapées de faible niveau de qualification constituent un public devant être privilégié dans le cadre des actions de professionnalisation.

L'entreprise doit assurer par des entretiens réguliers le suivi de la progression des parcours professionnels des salariés handicapés.

Les entreprises s'engagent à promouvoir auprès des personnes handicapées les formations qualifiantes dont celles débouchant sur la délivrance d'un CQP.

Article 5

Accompagnement des entreprises

Les parties signataires encouragent les entreprises à solliciter l'expertise de l'AGEFIPH, pour avoir un appui dans leur politique d'emploi de personnes handicapées, notamment à travers une convention spécifique dans laquelle cet organisme apporte des soutiens humains et financiers.

En cas de contractualisation avec l'AGEFIPH, les représentants élus du personnel seront tenus informés de la conclusion et du suivi de la convention.

Les parties au présent accord conduiront les démarches nécessaires auprès de l'AGEFIPH afin d'obtenir son soutien pour réaliser un état des lieux de la branche servant de point de repère aux entreprises du secteur.

Sur la base des critères définis dans le cadre de l'état des lieux réalisés avec le soutien de l'AGEFIPH, une demande sera formulée à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications afin qu'il assure dans le temps le suivi de l'évolution de l'emploi des personnes handicapées dans la branche.

5.1. Mutualisation des bonnes pratiques

A cette fin, la branche sollicitera l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du secteur afin d'obtenir une étude spécifique sur les bonnes pratiques des entreprises du secteur en matière d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Article 6

Suivi de l'accord

Des indicateurs relatifs à la manière dont les entreprises de la branche remplissent leurs obligations en matière d'emploi et d'insertion des personnes handicapées seront intégrés à l'enquête annuelle sur laquelle repose le rapport social annuel de la branche.

La branche communiquera régulièrement auprès des entreprises sur les bonnes pratiques des entreprises en matière de politique de l'emploi des personnes handicapées.

Article 7

Date d'effet

Le présent accord prend effet à compter de sa signature. Il est conclu pour une durée de 4 années renouvelables.

Article 8

Champ d'application

Cet accord est applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (IDCC : 1536).

Article 9

Dépôt

Le présent accord sera déposé à la DIRECCTE. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 6 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3345

Convention collective nationale
IDCC : 2636. – ENSEIGNEMENT,
ÉCOLES SUPÉRIEURES INGÉNIEURS ET CADRES
(FESIC)

ACCORD DU 14 OCTOBRE 2011
RELATIF AUX NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

NOR : ASET1151432M
IDCC : 2636

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire au niveau de la branche professionnelle FESIC, UGEI-GP, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes.

Article 1^{er}

Première évolution de la grille des minima salariaux

Les minima salariaux tels qu'ils sont issus de la décision unilatérale 2010 sont revalorisés de 2,5 %, sauf pour les échelons E de toutes les catégories. Cette revalorisation n'a aucune incidence sur l'évolution des salaires réels.

Article 2

Modification de l'article 12 bis de la convention collective

L'article 12 *bis* de la convention collective est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 12 *bis*

Evolution de la rémunération individuelle

Les dispositions propres aux chargés d'enseignement-intervenants non permanents sont précisées au titre III.

Pour les permanents, la négociation annuelle de branche porte sur les salaires minima annuels, et sur l'évolution des salaires réels conformément aux dispositions ci-après.

Les salariés des catégories 1 à 4 ont la garantie d'une évolution minimale de leur rémunération réelle en appliquant les coefficients suivants au pourcentage d'augmentation du salaire minima tel qu'il résulte de la négociation prévue à l'alinéa ci-dessus, de :

- 0,7 pour les catégories 1 à 3 ;
- 0,5 pour la catégorie 4.

A titre d'exemple une augmentation de 2 % des minima aurait donc une incidence de 1,4 % sur les salaires réels des catégories 1 à 3 et de 1 % pour les salaires réels de la catégorie 4.

Pour les salariés des autres catégories, la négociation annuelle porte également sur une évolution des salaires réels, qui peut être différente ou non selon les niveaux et/ou les catégories.

La rémunération globale annuelle de chaque salarié fait l'objet d'un examen annuel au cours d'un entretien entre le salarié et son responsable hiérarchique direct ou le directeur. Cet entretien est l'occasion d'un échange approfondi. L'évolution de la part de la rémunération affectée au mérite tient particulièrement compte des performances obtenues par le salarié dans les missions et objectifs qui lui auront été confiés. Un salarié qui ne partage pas la manière dont il aura été apprécié peut présenter sa propre analyse successivement aux échelons supérieurs et saisir les délégués du personnel. Une réponse écrite sera donnée au salarié dans les 15 jours suivant chaque requête. »

Article 3

Seconde évolution des salaires minima

La grille des salaires minima issue de l'article 1^{er} est revalorisée de 1,6 % pour les catégories 1 à 4. Ce pourcentage servira de base pour l'application du coefficient prévu à l'article 12 *bis* nouveau de la convention collective.

Article 4

Grille des salaires minima des salariés permanents

Les salaires minima annuels applicables pour l'année 2011-2012 sont fixés dans le tableau qui suit. Ces salaires minima annuels garantis sont applicables pour des salariés permanents employés à temps plein. Pour les salariés permanents employés à temps partiels ou les salariés permanents recrutés en cours d'année, ces salaires sont applicables *pro rata temporis*.

Ces dispositions sont applicables à compter du 1^{er} septembre 2011 et pour la période qui démarre le 1^{er} septembre 2011 et se termine le 31 août 2012.

Bien entendu, aucune rémunération ne peut être inférieure au Smic mensuel tel que fixé par la réglementation.

Salaires annuels minima 2010-2011

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE ANNUEL
1A	16 800
1B	16 800
1C	16 800
1D	16 800
1E	16 830
2A	16 800
2B	16 800
2C	16 850
2D	16 950
2E	17 650
3A	16 830
3B	16 930
3C	17 030
3D	17 653
3E	18 889
4A	17 340

CATÉGORIE	SALAIRE ANNUEL
4B	17 850
4C	18 870
4D	20 401
4E	22 299
5A	19 890
5B	20 400
5D	21 420
5E	23 260
6A	22 900
6B	23 400
6D	25 190
6E	27 540
7A	26 010
7B	27 000
7D	29 400
7E	31 800
8A	29 170
8B	32 230
8D	35 290
8E	38 050
9A	33 660
9B	36 720
9D	41 820
9E	46 410

Article 5

Evolution des salaires réels

Les salaires réels sur une base annuelle seront revalorisés pour la période du 1^{er} septembre 2011 au 31 août 2012, au minimum de :

- 1,12 % pour les catégories 1 à 3 en application du coefficient de 0,7 prévu dans le nouvel article 12 *bis* de la convention collective ;
- 0,8 % pour la catégorie 4 en application du coefficient de 0,5 prévu dans le nouvel article 12 *bis* de la convention collective ;
- 0,6 % pour la catégorie 5 ;
- 0,4 % pour les catégories 6 et 7 ;
- 0,2 % pour les salariés des catégories 8 et 9.

Article 6

Grille des minima de salaire pour les chargés d'enseignement-intervenants non permanents

A compter du 1^{er} septembre 2011 et pour l'année 2011-2012 la rémunération horaire brute minimum des chargés d'enseignement-intervenants non permanents est ainsi fixée pour les séances non répétées :

(En euros.)

	RÉMUNÉRATION HORAIRE BRUTE MINIMUM (Séances non répétées) 2011-2012	
	Disciplines scientifiques du cœur de métier	Disciplines complémentaires
Cours magistral	43,08	35,56
Cours interactif	37,71	32,32
Travaux dirigés	29,10	26,95
Travaux pratiques	20,49	18,34

Le minimum horaire pour les jurys et réunions pédagogiques est fixé à 15,07 €.

Article 7

Dispositions diverses

Cet accord constitue un avenant à la convention collective nationale, enseignement, écoles supérieures ingénieurs et cadres (FESIC)

Article 8

Dépôt

Le présent accord sera déposé par les soins de la FESIC auprès des services chargés du ministère du travail et auprès du secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 14 octobre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FESIC ;
UGEI GP.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;
FEP CFDT ;
SPELC ;
SNEC CFTC.

Accord professionnel

**GARANTIES COLLECTIVES OBLIGATOIRES
POUR L'ENSEMBLE DES INTERMITTENTS DU SPECTACLE
(20 décembre 2006)**

(Etendu par arrêté du 19 mars 2007,
Journal officiel du 29 mars 2007)

**AVENANT N° 3 DU 16 JUIN 2011
RELATIF À LA PRÉVOYANCE**

NOR : ASET1151443M

PRÉAMBULE

Conformément à l'article IV.2.1 de l'accord collectif national interbranches instituant des garanties collectives de prévoyance au profit des intermittents du spectacle, l'ensemble des parties signataires se sont réunies afin de conclure un avenant révisant les dispositions du chapitre III relatif aux garanties « Remboursement des frais de santé ».

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant a principalement pour objet de modifier les dispositions relatives :

- aux cotisations des salariés intermittents du spectacle ;
- aux prestations garanties.

Article 1.1.

Modification de l'article III.2.2

« Article III.2.2

Cotisations des intermittents du spectacle

Les cotisations mensuelles sont, à compter du 1^{er} janvier 2012, augmentées, évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale incluse, dans les proportions suivantes :

(En pourcentage.)

	NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3
Tarif isolé	+ 14	+ 2,5	+ 5
Tarif famille	+ 11	+ 2,5	+ 5

A titre d'information, il est indiqué que ces augmentations porteront les cotisations pour 2012 à un montant mensuel de l'ordre de :

(En euros.)

	NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3
Tarif isolé	33,17	65,53	116,61
Tarif famille	57,82	113,84	190,24

Le compte de résultats du régime « Frais de santé » de l'année passée (N – 1) sera présenté au comité paritaire de suivi en juin de l'année N, avec le détail par niveau.

En cas de déséquilibre du régime, le comité paritaire de suivi et l'assureur devront négocier une évolution des garanties (cotisations et/ou prestations) sur la base de ces comptes de résultats.

Si le 15 septembre de l'année N aucun accord n'est trouvé, la revalorisation des cotisations sera opérée automatiquement en fonction du rapport de charges prestations/cotisations nette de frais et de taxes de chaque niveau de garanties (écrit P/C) et il y aura application de la clause de régulation suivante :

- si le P/C est inférieur à 100 %, il n'y aura pas de majoration appliquée aux taux de cotisation ;
- si le P/C est supérieur à 100 %, une revalorisation du taux de cotisation égale à la dérive sera appliquée en N + 1 (exemple : si le P/C est de 105 % et le taux de cotisation initial de 0,90 %, une revalorisation de 5 % sera appliquée en N + 1 et le taux de cotisation deviendra 0,945 %).

Article 1.2

Modification de l'article III.4

A compter du 1^{er} janvier 2012, les prestations « Orthodontie remboursée par la sécurité sociale » et « Monture et verres remboursés par la sécurité sociale », figurant à l'article III.4 intitulé « Prestations garanties », sont modifiées de la façon suivante :

Rubrique frais dentaires

GARANTIES	REMBOURSEMENT MAXIMUM DE L'INSTITUTION		
	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
	En secteur conventionné ou non Au maximum pourcentage de la base de remboursement indiqué ci-dessous, sous déduction des prestations de la sécurité sociale		
Orthodontie pour un enfant âgé de moins de 16 ans remboursée par la sécurité sociale	200 % de la base de remboursement	250 % de la base de remboursement	300 % de la base de remboursement

Rubrique frais d'optique

GARANTIES	REMBOURSEMENT MAXIMUM DE L'INSTITUTION		
	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Monture et verres remboursés par la sécurité sociale	Le remboursement des lunettes varie selon le degré de correction et s'élève à 100 % des frais réels sous déduction des prestations sécurité sociale, dans la limite du montant global indiqué ci-dessous et d'une paire de lunettes par année civile et par bénéficiaire		

GARANTIES	REMBOURSEMENT MAXIMUM DE L'INSTITUTION		
Monture et verres unifocaux ou simples :			
– correction sur les 2 verres inférieure ou égale à + 6/ – 6	100 €	Sans modification	Sans modification
– correction sur les 2 verres supérieure ou égale à + 6,25/ – 6,25	145 €	Sans modification	Sans modification
– correction sur 1 verre inférieure ou égale à + 6/ – 6 et sur l'autre supérieure ou égale à + 6,25/ – 6,25	122,50 €	Sans modification	Sans modification
Monture et verres multifocaux ou progressifs :			
– correction sur les 2 verres inférieure ou égale à + 4/ – 4	125 €	Sans modification	Sans modification
– correction sur les 2 verres supérieure ou égale à + 4,25/ – 4,25	160 €	Sans modification	Sans modification
– correction sur 1 verre inférieure ou égale à + 4/ – 4 et sur l'autre supérieure ou égale à + 4,25/ – 4,25	142,50 €	Sans modification	Sans modification

Par ailleurs, le poste « participation assuré de 18 € » prévu à la rubrique « Autres prestations » est désormais libellé comme suit :

GARANTIES	REMBOURSEMENT MAXIMUM DE L'INSTITUTION		
	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Participation forfaitaire de 18 €	18 € pour les actes et dans les conditions définis à l'article R. 322-8 du code de la sécurité sociale.		

Article 1.3

Participation du « Fonds collectif du spectacle pour la santé »

Les parties au présent avenant indiquent, à titre informatif, que le comité paritaire de suivi a décidé, conformément à l'article III.3.2.2, lors de sa séance du 27 mai 2011, d'améliorer la contribution du fonds collectif du spectacle pour la santé au paiement de la cotisation due par les intermittents du spectacle adhérents au régime de frais de santé.

Cette contribution actuellement fixée à 0,63 % du PMSS s'élève à 18,56 €/mois en 2011.

A compter du 1^{er} janvier 2012, cette cotisation s'élèvera à 22,56 €/mois et sera exprimée en pourcentage du PMSS, dès connaissance de la valeur de ce plafond pour 2012.

Ce pourcentage, une fois déterminé, s'appliquera aux PMSS des années suivantes.

Article 1.4

Création de l'article III.6

« Article III.6

Promotion du régime

Les partenaires sociaux acceptent la proposition de mise en place, à titre expérimental, d'opérations de promotion du régime auprès des intermittents et notamment le "parrainage" et l'adhésion "2 en 1", ainsi que leur prise en charge par le fonds collectif pour la santé.

Ils confient au comité de suivi l'évaluation de la pertinence de ces opérations ainsi que leur poursuite. »

Les autres dispositions de l'accord collectif interbranches instituant des garanties collectives de prévoyance au profit des intermittents du spectacle, en date du 20 décembre 2006, modifié le 16 juin 2008 et le 18 décembre 2009, demeurent inchangées.

Article 2

Date d'effet. – Durée. – Dépôt. – Extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur au 1^{er} janvier 2012 et sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Enfin, cet accord sera présenté à l'extension ministérielle afin d'être rendu opposable à l'ensemble des entreprises et salariés entrant dans le champ d'application de l'accord interbranches.

Fait à Paris, le 16 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FESAC ;

STP.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CGT-FO ;

F3C CFDT.

Accord professionnel

LIBRAIRIE

(10 décembre 2008)

(Etendu par arrêté du 10 juillet 2009,
Journal officiel du 25 juillet 2009)

ACCORD DU 22 SEPTEMBRE 2011

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1151460M

PRÉAMBULE

Le précédent accord de prorogation à durée déterminée, signé le 15 septembre 2010 arrivant à son terme, les parties conviennent de proroger l'accord de prévoyance conclu le 10 décembre 2008 au niveau de la branche de la librairie et son avenant du 9 novembre 2009 jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord de prévoyance et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2012.

Les parties souhaitant disposer du temps nécessaire à la réflexion et à la négociation tout en garantissant aux salariés de la branche professionnelle de la librairie l'application des dispositions conventionnelles existantes, elles sont convenues de conclure le présent accord.

Par ailleurs, dans l'attente d'une renégociation de l'ensemble des dispositions du régime de prévoyance actuellement en vigueur, et afin de financer l'impact de la réforme des retraites sur le régime de prévoyance, les parties, soucieuses de préserver l'équilibre financier dudit régime, ont convenu de procéder à une augmentation des cotisations de prévoyance au titre de l'année 2012.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises, dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est principalement constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que dans les DOM, DROM et COM.

Ce champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres : le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application du présent accord.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres.

Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, le présent accord doit être appliqué.

Article 2

Objet de l'accord

L'accord de prévoyance conclu le 10 décembre 2008 au niveau de la branche de la librairie et son avenant n° 1 conclu le 9 novembre 2009 (limité à ses dispositions étendues) est prorogé et continuera donc à produire effet jusqu'au 31 décembre 2012.

Jusqu'au 31 décembre 2012, les relations entre d'une part, les employeurs et, d'autre part, les salariés et représentants du personnel des entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord, et portant sur le domaine de la prévoyance, seront régies par les dispositions de l'accord de prévoyance conclu le 10 décembre 2008 au niveau de la branche de la librairie et de son avenant n° 1 conclu le 9 novembre 2009 modifiés par les dispositions du présent accord.

Outre la prorogation de la durée d'application de l'accord de prévoyance et de son avenant précités, le présent accord a pour objet de modifier le taux des cotisations prévoyance prévues par l'article 9 de l'accord de prévoyance du 10 décembre 2008 et modifié par l'article 5 de l'avenant du 9 novembre 2009.

Les dispositions de l'accord du 10 décembre 2008 et de l'avenant du 9 novembre 2009 non modifiées par le présent accord demeurent inchangées et continuent à s'appliquer.

Article 3

Remplacement de l'article 9 de l'accord professionnel de la librairie intitulé : « Cotisations »

L'article 9 de l'accord professionnel de la librairie du 10 décembre 2008 modifié par l'article 5 de l'avenant du 9 novembre 2009 est désormais ainsi rédigé :

« Le taux global de cotisation, en contrepartie des prestations versées au titre de l'accord précité, est fixé au titre de l'année 2012 :

(En pourcentage.)

GARANTIES assurées par le GNP	PERSONNEL NON CADRE		PERSONNEL CADRE	
	TA	TB/TC	TA	TB/TC
Incapacité de travail	0,305	0,305	0,340	0,610
Invalidité	0,290	0,290	0,490	0,500
Capital décès	0,150	0,150	0,810	

(En pourcentage.)

GARANTIES assurées par l'OCIRP	PERSONNEL NON CADRE		PERSONNEL CADRE	
	TA	TB/TC	TA	TB/TC
Rente éducation	0,035	0,035	0,190	
Cotisation totale (GNP + OCIRP)	0,780	0,780	1,830	1,110

Les cotisations afférentes aux garanties prévues par l'accord du 10 décembre 2008 sont réparties à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Cependant la cotisation sur la tranche A des salaires, afférente à la garantie incapacité, invalidité, décès du personnel cadre, est conformément à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, à la charge de l'employeur à hauteur de 1,50 %. La part de la cotisation sur la tranche A des salaires, afférente à la garantie incapacité, invalidité, décès du personnel cadre, excédant 1,50 %, est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Par ailleurs, la garantie maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail est financée par la cotisation des salariés en activité (part patronale et part salariale). »

Article 4

Durée de l'accord. – Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2012, et pourra être révisé dans les conditions prévues par le code du travail sur demande de l'une des parties signataires ou adhérentes. Passé ce terme, il ne pourra éventuellement continuer à produire ses effets que dans le cadre d'un renouvellement d'un commun accord entre les parties.

Les groupements d'employeurs signataires notifieront cet accord à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

Article 5

Dépôt et publicité de l'accord

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord, et les formalités de publicité. Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 22 septembre 2011.

Suivent les signatures ci-après :

Organisations patronales :

FFSL ;
SLF.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
FCCS CGC ;
SNPELAC CFTC ;
FEC FO ;
FS CFDT.

Brochure n° 3060

Convention collective nationale

IDCC : 1930. – MEUNERIE

AVENANT N° 1 DU 20 SEPTEMBRE 2011

À L'ACCORD DU 1^{ER} JUILLET 2005 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1151448M

IDCC : 1930

PRÉAMBULE

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a changé le paysage de la collecte des fonds de la formation professionnelle en provoquant le rapprochement des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) du fait des nouvelles conditions d'obtention de l'agrément.

Ce contexte a amené les partenaires sociaux de la branche de la meunerie à réfléchir à l'opportunité du changement de l'OPCA de branche qui est, depuis 1995, l'OPCA interprofessionnel AGEFOS PME.

Après discussions, la commission paritaire de la branche de la meunerie a décidé de rejoindre OPCALIM, l'OPCA des industries alimentaires et de la coopération agricole, né du rapprochement entre l'AGEFAFORIA et l'OPCA 2 et participer ainsi à l'élaboration d'une démarche commune en faveur de la formation professionnelle des salariés de l'agroalimentaire.

En conséquence, l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises relevant de la convention collective de la meunerie en date du 1^{er} juillet 2005 (étendu par arrêté du 25 janvier 2006, *Journal officiel* du 4 février) est modifié comme suit :

Article 1^{er}

Désignation de l'OPCA « OPCALIM » comme nouvel OPCA de branche

Les parties conviennent par le présent accord de désigner l'organisme paritaire OPCALIM comme nouvel OPCA de branche, au lieu et place de l'AGEFOS PME, aux fins de collecter et gérer la contribution au financement de la formation professionnelle, dans les entreprises de la branche de la meunerie, dans les conditions fixées par la convention collective et les dispositions des articles L. 6332-1 à L. 6332-6 du code du travail.

Cette désignation est faite sous réserve de l'agrément d'OPCALIM, à compter du 1^{er} janvier 2012.

En conséquence, l'avant dernier paragraphe du préambule de l'accord en date du 1^{er} juillet 2005 est modifié comme suit :

Le membre de phrase « ... et réaffirment la désignation de l'AGEFOS PME en qualité d'organisme paritaire collecteur agréé de la branche » est supprimé.

Par ailleurs, l'article 6 de l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises relevant de la convention collective de la meunerie en date du 1^{er} juillet 2005 est modifié comme suit :

« A l'exception de la contribution au financement des congés individuels de formation qui relève de la compétence interprofessionnelle et régionale des FONGECIF, la collecte et la gestion des sommes versées au titre de la formation professionnelle par les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, sont assurées par OPCALIM dans les conditions ci-après :

6.1. Participation des entreprises employant 20 salariés et plus

Conformément à l'obligation légale prévue à l'article L. 6331-9 du code du travail, les entreprises employant 20 salariés et plus doivent consacrer chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue une contribution minimale équivalente à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans le cadre de cette contribution minimale, les entreprises doivent :

- effectuer un versement correspondant à 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au FONGECIF dont elles relèvent, au titre du financement du congé individuel de formation ;
- effectuer un versement de 0,50 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence à la section professionnelle paritaire d'OPCALIM ;
- effectuer un versement d'au minimum 0,09 % (soit 10 % du 0,9 %) du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence à la section professionnelle paritaire d'OPCALIM. Si l'entreprise le souhaite, elle peut verser à la section professionnelle l'intégralité de son 0,9 % ou une part de celui-ci supérieure à 10 %.

6.2. Participation des entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés

Conformément à l'obligation légale prévue à l'article L. 6331-14 du code du travail, les entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés doivent consacrer chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue une contribution minimale équivalente à 1,05 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans le cadre de cette contribution minimale, les entreprises doivent :

- effectuer un versement de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence à la section professionnelle paritaire d'OPCALIM ;
- effectuer un versement d'au minimum 0,09 % (soit 10 % du 0,9 %) du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence à la section professionnelle paritaire d'OPCALIM. Si l'entreprise le souhaite, elle peut verser à la section professionnelle l'intégralité de son 0,9 % ou une part de celui-ci supérieure à 10 %.

6.3. Participation des entreprises employant moins de 10 salariés

Conformément à l'obligation légale prévue à l'article L. 6331-2 du code du travail, les entreprises employant moins de 10 salariés doivent consacrer chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue une contribution minimale équivalente à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Cette contribution est intégralement versée à OPCALIM.

Dans le cadre de cette contribution minimale, au moins 0,15 % est versé au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du DIF. »

Article 2

Composition de la commission financière paritaire de section professionnelle

Il est inséré dans l'accord du 1^{er} juillet 2005 un article 6.4 rédigé comme suit :

« La commission paritaire de section professionnelle de la meunerie, conformément à l'article 8.2 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » du 20 juin 2011, est composée d'un nombre égal de :

- représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans la branche, signataires de l'accord constitutif de l'OPCA "OPCALIM" en date du 20 juin 2011 et celles qui y adhèreraient ultérieurement ;
- représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires de l'accord constitutif de l'OPCA "OPCALIM" en date du 20 juin 2011 et celles qui y adhèreraient ultérieurement, relevant de la branche de la meunerie.

A la date de signature du présent avenant, la commission financière paritaire de section professionnelle sera donc composée de :

- 5 sièges destinés aux représentants des organisations syndicales de salariés ;
- 5 sièges destinés aux représentants des organisations professionnelles d'employeurs. »

Article 3

Dispositions financières spécifiques

L'annexe à l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises relevant de la convention collective de la meunerie en date du 1^{er} juillet 2005 intitulée « Dispositions financières spécifiques » est modifiée comme suit :

« Financement des contrats de professionnalisation

L'OPCA de branche prend en charge, dans la limite des fonds disponibles, les coûts pédagogiques des actions de formation organisées dans le cadre du contrat de professionnalisation sur la base de :

- forfait de 9,15 € HT/h/stagiaire pour les contrats de professionnalisation permettant l'obtention d'un diplôme, titre, qualification reconnue par la CPNE ou la convention collective nationale ;
- forfait de 15 € HT/h/stagiaire pour les nouveaux publics et publics prioritaires ;
- forfait de 30 € HT/h/stagiaire pour les contrats de professionnalisation permettant l'obtention d'un CQP de la branche (la branche reconnaît les CQP harmonisés des industries alimentaires) ;
- forfait de 20 € HT/h/stagiaire pour les contrats de professionnalisation permettant l'obtention d'un CQP.

Financement des périodes de professionnalisation

Forfait de 20 € HT/h/stagiaire.

Financement de la formation des tuteurs

Forfait de 20 € HT/h/stagiaire de 7 à 40 heures. »

Article 4

Collecte 2012 sur la masse salariale de 2011. – OPCA collecteur

Les entreprises relevant de la branche établiront leurs demandes de financement des formations professionnelles à OPCALIM dès le 1^{er} janvier 2012.

En conséquence, dans un souci de lisibilité, les partenaires sociaux affirment leur volonté de voir la collecte versée au 28 février 2012 au titre de la masse salariale brute 2011 appelée par OPCALIM.

Article 5

Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception.

Elle devra comporter les points sur lesquels la demande de révision est fondée et les propositions de modification.

Les négociations devront débuter au plus tard 3 mois après la réception des propositions de révision.

Article 6

Publicité. – Dépôt

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 7

Extension. – Entrée en vigueur

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Pour les entreprises adhérentes aux parties signataires et leurs salariés, le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

Pour les entreprises non syndiquées et leurs salariés, le présent avenant 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 20 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

ANMF ;

SNIA ;

CFSI ;

SRE.

Syndicats de salariés :

CFTC CSFV ;

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC.

Brochure n° 3060

Convention collective nationale

IDCC : 1930. – Meunerie

ADHÉSION PAR LETTRE DU 20 SEPTEMBRE 2011
DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES DE LA BRANCHE MEUNERIE À L'ACCORD DU
20 JUIN 2011 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1151449M

Paris, le 20 septembre 2011.

*Les organisations professionnelles de la branche Meunerie à la direction générale du travail, dépôt
des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Madame, Monsieur,

Les organisations professionnelles de la branche meunerie (convention collective nationale n° 3060 du 16 juin 1996 ; codes NAF 1061 A, 1091 Z et 1061 B) à savoir :

- l'association nationale de la meunerie française, sise 66, rue de La Boétie, 75008 Paris, représentée par son président ;
- le syndicat national des industries de la nutrition animale, sis 41 *bis*, boulevard de Latour-Maubourg, 75007 Paris, représenté par son président ;
- le comité français de la semoulerie industrielle, sis 15, place de la Nation, 75011 Paris, représenté par son président ;
- le syndicat de la rizerie française, sis 2, rue de Viarmes, 284, bourse de commerce, 75040 Paris Cedex 01, représenté par son président,

déclarent, conformément à ce qui a été exprimé dans l'avenant n° 1 à l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises relevant de la convention collective de la meunerie du 1^{er} juillet 2005 (étendu par arrêté du 25 janvier 2006 *Journal officiel* du 4 février), adhérer à l'OPCA « OPCALIM » des industries alimentaires et de la coopération agricole créé par accord le 20 juin 2011.

Cet acte d'adhésion est notifié à l'ensemble des organisations signataires de l'accord du 20 juin 2011.

Cet acte d'adhésion fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Brochure n° 3243

Convention collective nationale
IDCC : 1504. – POISSONNERIE
(Commerce de détail, demi-gros et gros)

AVENANT N° 78 DU 12 SEPTEMBRE 2011
RELATIF À LA DÉSIGNATION D'UN OPCA

NOR : ASET1151444M
IDCC : 1504

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux soulignent l'intérêt qu'ils portent au développement de l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle tout au long de la vie et à la sécurisation de leurs parcours professionnels.

Ils prennent acte des impératifs liés aux conséquences de la réforme de la formation professionnelle à la suite de l'accord national interprofessionnel du 9 janvier 2009 et de la loi du 24 novembre 2009.

Par le présent accord, ils saisissent l'opportunité de s'inscrire dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle qui tend vers une logique de proximité professionnelle dans les OPCA. Les partenaires sociaux confirment leur attachement à la logique de filière et de métiers dans le choix de l'OPCA pour permettre le développement des politiques de formation des entreprises. Ils souhaitent ainsi que l'alimentation en détail et de proximité soit prise en compte dans l'OPCA « OPCALIM » en cours de constitution.

Les parties ont convenu de ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et leurs salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie.

Article 2

Désignation de l'OPCA dans la branche professionnelle

Les parties signataires désignent OPCALIM en qualité d'organisme paritaire collecteur agréé en remplacement de l'OPCAD Distrifaf.

Les entreprises entrant dans le champ d'application visé à l'article 1^{er} sont tenues de verser, dans le respect des règles en vigueur, leur contribution à la formation professionnelle à l'OPCA « OPCALIM » (en cours de constitution).

Article 3

Dispositions diverses

3.1. Substitution de dispositions antérieures

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions ayant le même objet contenues dans les accords antérieurs, notamment celles prévues par le titre 3 de l'avenant n° 29 du 18 octobre 2001.

L'ensemble des attributions accordées par les accords de branche successif à l'OPCAD Distrifaf relève désormais de celles d'OPCALIM.

3.2. Date d'effet

Le présent accord prendra effet au 1^{er} janvier 2012 et ce pour la collecte des contributions assises sur les salaires versés en 2011, sous réserves de son extension et de l'agrément de l'OPCA « OPCA-LIM » par le ministre du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Paris, le 12 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CPNEF ;

UNPF.

Syndicats de salariés :

FNAF CGT ;

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CFTC CSFV ;

CFE-CGC.

Brochure n° 3243

Convention collective nationale
IDCC : 1504. – POISSONNERIE
(Commerce de détail, demi-gros et gros)

AVENANT N° 80 DU 28 SEPTEMBRE 2011
RELATIF À LA PRÉVOYANCE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1151445M
IDCC : 1504

Entre :

La CPF ;

L'UNPE,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CFTC CSFV ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Considérant l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif à la mise en place de la garantie frais de santé pour les salariés de la branche et les résultats constatés depuis la généralisation de cette garantie aux salariés de la branche, les partenaires sociaux décident d'améliorer les dispositions de cette garantie selon les taux de remboursement mentionnés dans le tableau ci-après qui annule et remplace celui de l'article 62.

La cotisation fixée par l'avenant n° 62 est inchangée à 40 € toutes taxes en vigueur à la date de signature incluses.

NATURE DES FRAIS	RÉGIME de base
Hospitalisations chirurgicales (établissements publics ou privés)	
Honoraires (chirurgiens, anesthésistes et autres)	150 % BR
Frais de séjour	150 % BR
Chambre particulière (dès le 1 ^{er} jour mais limité à 60 jours par année civile), frais réels, dans la limite de :	50 €/jour

NATURE DES FRAIS	RÉGIME de base
Frais d'accompagnement (enfants de moins de 16 ans), frais réels, dans la limite de : Forfait journalier hospitalier Transports (pour entrée et sortie d'hospitalisation)	25 €/jour Frais réels 100 % BR
Hospitalisations médicales (établissements publics ou privés, y compris maisons de repos et de convalescence, colonies sanitaires et sanatoriums) et maternité Honoraires (médecins intervenants) Frais de séjour Chambre particulière (dès le 1 ^{er} jour mais limité à 60 jours par année civile en médical, à 90 jours par année civile en service psychiatrique, maison de retraite à caractère médicalisé et en long séjour et 8 jours en maternité), frais réels, dans la limite de : Frais d'accompagnement (enfants de moins de 16 ans), frais réels, dans la limite de : Forfait journalier hospitalier Transports (pour entrée et sortie d'hospitalisation)	150 % BR 150 % BR 50 €/jour 25 €/jour Frais réels 100 % BR
Soins médicaux (y compris risque maternité) Consultations, visites ou actes de généralistes ou de spécialistes Radiologie Analyses biologiques Auxiliaires médicaux (infirmiers, kinésithérapeutes, orthophonistes...) Pharmacie Transport (autres que pour hospitalisation) Actes de médecine alternative non remboursés par la sécurité sociale (ostéopathie, chiropractie, acupuncture) ou bilan nutritionnel	130 % BR 100 % BR 100 % BR 100 % BR 100 % BR 100 % BR 25 € par séance (3 séances par an et par bénéficiaire)
Optique (les forfaits indiqués sont versés en complément du remboursement de la sécurité sociale, dans la limite des frais réels) Par monture – verres unifocaux simples, par verre : – verres unifocaux complexes, par verre : – verres multifocaux ou progressifs simples, par verre : – verres multifocaux ou progressifs complexes, par verre : Lentilles acceptées par la sécurité sociale, forfait annuel : Lentilles refusées par la sécurité sociale ou jetables, forfait annuel : <i>(Les forfaits monture et verres ne sont pas cumulables au cours de la même année civile avec le forfait lentilles refusées par la sécurité sociale.)</i> Correction des troubles de la vision par chirurgie, forfait par œil :	Dans la limite du forfait (1 monture et 2 verres) à raison d'un équipement par an et par bénéficiaire 75 € 42 € 65 € 65 € 95 € 150 € 150 € 300 €

NATURE DES FRAIS	RÉGIME de base
Dentaire Soins dentaires Orthodontie remboursée par la sécurité sociale Orthodontie non remboursée par la sécurité sociale (en pourcentage de la base théorique de remboursement de la sécurité sociale) Prothèses dentaires acceptées par la sécurité sociale : – prothèses – inlay simple, onlay – inlay core et Inlay à clavettes Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale sauf hors nomenclature (en pourcentage de la base théorique de remboursement de la sécurité sociale)	100 % BR 150 % BR 150 % BR 210 % BR 210 % BR 160 % BR 150 % BR
Appareillage (les forfaits indiqués sont versés en complément du remboursement de la sécurité sociale, dans la limite des frais réels) Prothèses orthopédiques Prothèses auditives Accessoires médicaux définis par la nomenclature sécurité sociale	Forfait annuel de 400 € par bénéficiaire
Cures thermales Honoraires de surveillance Frais d'établissement thermal Hébergement Frais de transport (Le forfait indiqué est versé une fois par année civile, que la cure soit prise en charge ou non par la sécurité sociale, dans la limite des frais réels et déduction faite, s'il y a lieu, de la participation de la sécurité sociale)	100 % BR 100 % BR 200 €
Actes de prévention Détartrage annuel complet sus et sous gingival, effectué en deux séances maximum Dépistage des troubles de l'audition chez l'adulte de plus de 50 ans Vaccins non pris en charge par la sécurité sociale, forfait annuel : Traitement anti-nicotinique (en complément du forfait sécurité sociale), forfait annuel :	100 % BR 100 % BR 50 € 30 €
Tous les pourcentages ci-dessus sont exprimés sur la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale et incluent la participation de la sécurité sociale à l'exception des garanties exprimées en euro qui sont attribuées en supplément des remboursements éventuels de la sécurité sociale. Tous les remboursements calculés par les assureurs sont limités aux frais réellement engagés	

Article 2

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1^{er} juillet 2011.

Article 3

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 28 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3183

Convention collective nationale
IDCC : 1182. – PORTS DE PLAISANCE

AVENANT N° 74 DU 9 DÉCEMBRE 2009
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS ET À LA GRILLE INDICIAIRE
(ANNEXES I C ET II)

NOR : ASET1151433M
IDCC : 1182

Entre :

La FFPP,

D'une part, et

La FGTE CFDT ;

La FGT CFTC ;

La FNCTT CFE-CGC ;

La FNPD CGT ;

La FEETS CGT-FO,

D'autre part,

réunies en commission paritaire le 9 décembre 2009 à Paris, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification de l'annexe II « Grille indiciaire » de la convention collective nationale

Les parties signataires du présent avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance décident d'apporter les modifications ci-après à l'annexe II « Grille indiciaire » de ladite convention :

Le niveau 4 A est affecté du coefficient 225 en remplacement du coefficient 215.

Le niveau 4 B est affecté du coefficient 235 en remplacement du coefficient 225.

Le niveau 5 A est affecté du coefficient 245 en remplacement du coefficient 235.

Le niveau 5 B est affecté du coefficient 255 en remplacement du coefficient 245.

Le niveau 6 A est affecté du coefficient 265 en remplacement du coefficient 255.

Le niveau 6 B est affecté du coefficient 275 en remplacement du coefficient 265.

Le niveau 7 A est affecté du coefficient 315 en remplacement du coefficient 305.

Le niveau 7 B est affecté du coefficient 335 en remplacement du coefficient 325.

Le niveau 7 C est affecté du coefficient 355 en remplacement du coefficient 345.

Le niveau 7 D est affecté du coefficient 375 en remplacement du coefficient 365.

Le niveau 8 A est affecté du coefficient 415 en remplacement du coefficient 405.
Le niveau 8 B est affecté du coefficient 465 en remplacement du coefficient 455.
Le niveau 8 C est affecté du coefficient 535 en remplacement du coefficient 525.
Le niveau 8 D est affecté du coefficient 605 en remplacement du coefficient 595.
Le niveau 8 E correspond aux coefficients supérieurs à 605.
Le reste sans changement.

Article 2

Modification de l'annexe I C « Nomenclature des emplois » de la convention collective nationale

Les parties signataires du présent avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance décident d'apporter les modifications ci-après à l'annexe I C « Nomenclature des emplois » de ladite convention :

Dans la catégorie des agents de maîtrise administratifs :

- les comptables, secrétaires de ports de plaisance et assistantes de direction sont affectés du coefficient 225.

Dans la catégorie des agents de maîtrise techniques :

- les maîtres de port adjoint 1^{er} échelon (niveau 4 A) sont affectés du coefficient 225 ;
- les maîtres de port adjoint 2^e échelon (niveau 5 A) sont affectés du coefficient 245 ;
- les maîtres de port au niveau 6 A deviennent maîtres de port 1^{er} échelon et sont affectés du coefficient 265 ;
- il est créé une qualification de maître de port 2^e échelon (niveau 6 B) affectée du coefficient 275.

Dans la catégorie des cadres administratifs :

- les chefs comptables (niveau 7 A) sont affectés du coefficient 315 ;
- les chefs des services administratifs (niveau 7 B) sont affectés du coefficient 335 ;
- les chefs des services administratifs et financiers (niveau 7 C) sont affectés du coefficient 355 ;
- les secrétaires généraux et les attaché(e)s de direction (niveau 7 D) sont affectés du coefficient 375.

Dans la catégorie des cadres techniques :

- les maîtres de port principaux (niveau 7 A) sont affectés du coefficient 315 ;
- les chefs des services techniques (niveau 7 B) sont affectés du coefficient 335 ;
- les sous-directeurs de port de plaisance (niveau 7 D) sont affectés du coefficient 375 ;
- les directeurs de port de plaisance. – Position I (niveau 8 A) sont affectés du coefficient 415 ;
- les directeurs de port de plaisance. – Position II (niveau 8 C) sont affectés du coefficient 535 ;
- les directeurs de port de plaisance. – Position III (niveau 8 D) sont affectés du coefficient 605 ;
- les directeurs de port de plaisance. – Position hors cadre (niveau 8 E) sont affectés d'un coefficient supérieur à 605.

Le reste sans changement.

Article 3

Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} juillet 2010.

Article 4

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, l'extension du présent avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982.

Article 5

Dépôt et publicité

Le présent accord collectif, conclu selon les dispositions des articles L. 2221-2 et L. 2222-1 et suivants du code du travail, porte modification des annexes I C et II de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance.

Il est établi en autant d'exemplaires originaux qu'il est nécessaire pour être remis à chacune des parties signataires et pour l'accomplissement des formalités de publicité et de dépôt telles que prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 9 décembre 2009.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3183

Convention collective nationale
IDCC : 1182. – PORTS DE PLAISANCE

AVENANT N° 75 DU 9 DÉCEMBRE 2009
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS ET AUX EMPLOIS

NOR : ASET1151434M

IDCC : 1182

Entre :

La FFPP,

D'une part, et

La FGT CFTC ;

La FNCTT CFE-CGC ;

La FEETS CGT-FO,

D'autre part,

réunies en commission paritaire le 9 décembre 2009 à Paris, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

*Modification de l'annexe I C « Nomenclature des emplois »
de la convention collective nationale*

Les parties signataires du présent avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance décident d'apporter les modifications ci-après à l'annexe I C « Nomenclature des emplois » de ladite convention.

Dans les définitions de fonctions des maîtres de port adjoints 1^{er} et 2^e échelon et celle du maître de port 1^{er} échelon, sont ajoutés les mots : « Doit pouvoir être bilingue. »

Dans la définition de fonctions du maître de port 1^{er} échelon, la dernière phrase du 1^{er} alinéa est remplacée par la phrase suivante : « Il est l'adjoint du maître de port 2^e échelon. » Le deuxième alinéa est supprimé.

La définition de fonctions de la nouvelle qualification de maître de port 2^e échelon est libellée comme suit : « Agent de maîtrise possédant toutes les connaissances théoriques et pratiques du maître de port 1^{er} échelon. Il est l'adjoint du maître de port principal. Il en remplit tout ou partie les mêmes fonctions s'il n'y a pas de maître de port principal. Il dirige l'équipe des agents portuaires. Il est bilingue. Il peut être cadre. »

Dans la définition de fonctions des comptables, la dernière phrase est remplacée par la phrase suivante : « Doit pouvoir établir des comptes sociaux annuels et effectuer toutes les déclarations fiscales et sociales. »

Dans les définitions de fonctions des secrétaires de port de plaisance et assistants de direction, il est rajouté le mot : « bilingue ».

Dans la définition de fonctions du maître de port principal, la première phrase est remplacée par le texte suivant : « Cadre possédant au minimum un niveau d’instruction égal à celui du BTS ou équivalent minimum et d’une expérience professionnelle ou possédant de solides compétences acquises dans un port de plaisance ou dans une activité ou une profession maritime, lacustre ou fluviale. »

A la suite de la troisième phrase, il est ajouté : « sa responsabilité relève du directeur ».

A la dernière phrase, les mots : « a sous ses ordres ... » sont remplacés par : « peut avoir sous ses ordres ... ».

Dans la définition de fonctions du chef des services techniques, la première phrase est modifiée comme suit : « ... sanctionnées par un diplôme de niveau licence professionnelle ou équivalent minimum et/ou justifiant d’une expérience professionnelle au minimum à celle de maître de port lui permettant ... ».

La deuxième phrase de la définition de fonctions du chef comptable est remplacée par le texte suivant : « Justifie d’une qualification sanctionnée par un diplôme de niveau BTS ou équivalent minimum et d’une expérience professionnelle correspondant aux exigences du poste. »

La troisième phrase est modifiée comme suit : « Etablit toutes les situations comptables, statistiques et de trésorerie. »

La première phrase de la définition de fonctions du chef des services administratifs est modifiée comme suit : « ... (administratives, juridiques et fiscales) de niveau licence professionnelle ou équivalent minimum et par son expérience ... ».

La deuxième phrase de la définition de fonctions du chef des services administratifs et financiers est remplacée par le texte suivant : « Il doit être à même de faire, sous la responsabilité du directeur, des prévisions budgétaires tout en rendant compte au directeur. »

La première phrase de la définition de fonctions du secrétaire général ou attaché de direction ou sous-directeur est modifiée comme suit : « ... diplômé d’études supérieures et ayant acquis... »

La première phrase de la définition de fonctions du directeur de port de plaisance est modifiée comme suit : « ... de l’enseignement supérieur et ayant acquis ... ».

La dernière phrase de la définition de fonctions est remplacée par le texte suivant : « Il est prévu pour le directeur de port de plaisance quatre positions (I, II, III et hors cadre) possibles, qui sont définies à l’embauche en fonction des responsabilités qu’il devra assumer au sein du port, lesquelles seront fixées par le président du conseil d’administration ou la direction générale, et à un déroulement de carrière » et il est ajouté la phrase suivante : « Les indices des positions I, II et III sont fixés respectivement à 415, 535 et 605. Au-delà de 605, l’indice de la position hors cadre est laissé à la libre négociation contractuelle entre les parties. »

Article 2

Date d’entrée en vigueur

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} juillet 2010.

Article 3

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, l’extension du présent avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982.

Article 4

Dépôt et publicité

Le présent accord collectif, conclu selon les dispositions des articles L. 2221-2 et L. 2222-1 et suivants du code du travail, porte modification des annexes I C et II de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance.

Il est établi en autant d'exemplaires originaux qu'il est nécessaire pour être remis à chacune des parties signataires et pour l'accomplissement des formalités de publicité et de dépôt telles que prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 9 décembre 2009.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3183

Convention collective nationale
IDCC : 1182. – PORTS DE PLAISANCE

AVENANT N° 80 DU 18 OCTOBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} DÉCEMBRE 2011

NOR : ASET1151435M
IDCC : 1182

Entre :

La FFPP,

D'une part, et

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

réunies en commission paritaire le 11 janvier 2011 à Paris ont décidé ce qui suit en ce qui concerne la valeur du point d'indice : au 1^{er} décembre 2011, le montant de la valeur du point, soit 9,085 € sera augmenté de 0,8 % et deviendra 9,158 €.

Cette augmentation s'applique à compter du 1^{er} décembre 2011.

Article unique

En conséquence, la valeur du point d'indice à la date du 1^{er} décembre 2011 est fixée à 9,158 €.

Fait à Paris, le 18 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3282

Convention collective nationale
IDCC : 1875. – **CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES**
(Personnel salarié)

AVENANT N° 53 DU 6 OCTOBRE 2011

RELATIF AU TRAVAIL DE NUIT

NOR : ASET1151439M

IDCC : 1875

Entre :

Le SNVEL,

D'une part, et

La FSPSS FO ;

La FGA CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu d'instaurer un article 21 *ter* relatif au travail de nuit :

« Article 21 *ter*

Travail de nuit

Définition

Le recours au travail de nuit, en application de l'article L. 3122-32 du code du travail, est exceptionnel. Il est indissociable de l'activité de la médecine vétérinaire et est justifié pour répondre à l'obligation de continuité des soins et aux impératifs en matière de santé animale et de sécurité sanitaire.

Il est expressément prévu par les parties que l'affectation d'un salarié à un poste de nuit tel que défini par le présent article ne peut se faire que sur la base du volontariat.

La mise en place du travail de nuit se fera après consultation du comité d'entreprise ou du délégué du personnel s'il existe.

Dans le cadre de l'article L. 3122-29 du code du travail, les parties signataires de la présente convention collective conviennent que la durée du travail de nuit correspond à une période de travail comprise entre 22 heures et 7 heures.

Sont concernés les salariés dont l'activité nécessite d'être exercée de manière régulière de nuit, sur site. Ne sont pas concernés les salariés qui interviennent de manière ponctuelle, notamment dans le cadre des périodes d'astreinte.

Est travailleur de nuit, tout salarié qui accomplit :

- soit, au moins deux fois par semaine, 3 heures de son temps de travail durant la période de 22 heures à 7 heures ;
- soit accomplit, au cours de 1 mois, un nombre minimal de 22 heures de travail entre 22 heures et 7 heures.

Durée du travail de nuit

L'amplitude quotidienne de travail de nuit peut excéder 8 heures, mais ne peut dépasser 12 heures. Cette dérogation à l'amplitude légale du travail de nuit est justifiée par les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer l'obligation de continuité des soins et des impératifs en matière de santé animale et de sécurité sanitaire.

Lorsque le temps de travail de nuit atteint au moins 6 heures consécutives, tout salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes qui sera considéré comme temps de travail effectif.

Dans le cadre du travail de nuit, les établissements mettront à disposition des salariés des locaux et mobiliers nécessaires permettant d'organiser les temps d'activité et de pause dans des conditions de confort satisfaisant.

En application de l'article L. 3122-35 du code du travail et par dérogation conventionnelle, la durée hebdomadaire de travail de nuit calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, est portée à 44 heures au maximum, compte tenu des nécessités de l'exercice de continuité des soins et des impératifs de santé animale et de sécurité sanitaire. Cette dérogation s'applique à condition que des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée maximale légale soient accordées aux salariés concernés. Ce repos est pris dans les plus brefs délais à l'issue de la période travaillée.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un repos quotidien obligatoire d'une durée de 11 heures pris obligatoirement après la période travaillée.

Repos compensateur

Les travailleurs de nuit au sens du présent article bénéficient obligatoirement, au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont occupés, de contreparties sous forme de repos compensateur. Au cours d'une année civile, les travailleurs de nuit bénéficient d'une nuit de repos compensateur, par tranche de 270 heures de travail effectif accomplies entre 22 heures et 7 heures, au prorata et dans la limite de 6 nuits de repos. Ce repos ne peut pas être compensé par une indemnité sauf résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

Indemnisation du travail de nuit

Les salariés affectés à un poste de travail de nuit percevront, dès la prise de leur service et pendant toute sa durée une indemnité de 20 % du salaire horaire correspondant à leur coefficient et qui fera l'objet d'une ligne particulière sur le bulletin de salaire.

Conditions de travail

En application de l'article L. 3122-40 du code du travail, l'affectation à un poste de travail de nuit doit tenir compte des responsabilités familiales et sociales du salarié : garde d'un enfant, prise en charge d'une personne dépendante ou difficultés des moyens de transport. Pour cela, l'employeur s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen

de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

Ce salarié peut alors refuser cette affectation à un poste de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement. Il peut également demander à changer pour un poste de jour.

Le salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit ou le salarié occupant un poste de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour donner une réponse motivée au salarié.

En application de l'article L. 3122-42 du code du travail, tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière.

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

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit et aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Les travailleurs de nuit bénéficieront au même titre que les autres salariés des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise. Pour des raisons pratiques d'organisation, ces formations pourront être assurées en dehors des heures de travail de l'intéressé, si elles ne coïncident pas avec les horaires de formation. Dans ce cas, le salarié n'assurera pas ses horaires de nuit.

Maternité et travail de nuit

La salariée en état de grossesse ou ayant accouché, travaillant de nuit, est affectée à un poste de jour sur sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal post-natal prévue par l'article L. 1225-17. La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas 1 mois.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée et au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application des dispositions ci-dessus.

Pendant cette période et quelque soit l'ancienneté de l'intéressée, celle-ci bénéficiera d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale, et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur, selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi de mensualisation du 19 janvier 1978. »

Fait à Paris, le 6 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3282

Convention collective nationale
IDCC : 1875. – **CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES**
(Personnel salarié)

AVENANT N° 54 DU 6 OCTOBRE 2011

RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1151440M
IDCC : 1875

Entre :

Le SNVEL,

D'une part, et

La FGA-CFDT ;

La FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu d'instaurer un article 20 *ter* relatif au recours au travail à temps plein modulé :

« Article 20 *ter*
Modulation

En application de l'article L. 3122-2 du code du travail et de l'accord étendu de réduction du temps de travail, l'entreprise entrant dans le champ d'application de la présente convention collective peut avoir recours à la modulation du temps de travail pour permettre d'adapter le volume d'heures travaillées au volume réel de travail.

Le recours à la modulation est justifié par les variations d'activité liées à la saisonnalité ou aux périodes de reproduction des animaux d'élevage, au remplacement des salariés en congés par roulement et pour répondre à la nécessité de satisfaire aux besoins de la clientèle, en particulier la permanence des soins. Le recours à la modulation permet en outre d'éviter le recours excessif à des heures supplémentaires et au chômage partiel.

Recours au travail à temps plein modulé

L'employeur peut organiser un système de modulation d'horaires dans lequel l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures est calculé sur l'année civile, soit 1 607 heures.

L'employeur établit une programmation qui fait l'objet d'un calendrier indicatif couvrant l'année civile. La semaine civile au titre de l'article L. 3121-20 du code du travail débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

En cas de changement dans la programmation initiale, le délai de prévenance des salariés est de 14 jours ouvrés pour une modification portant sur 8 heures en plus ou en moins par semaine. En cas d'urgence et dans des situations exceptionnelles de surcroît ou de baisse de travail, le délai de

prévenance sera réduit à 2 jours calendaires dès lors que la modification de l'horaire de travail est limitée à 4 heures de travail en plus ou en moins par semaine. Dans ce cas, en compensation du changement de la programmation initiale, il sera accordé au salarié au choix des parties soit une compensation en temps de repos de 10 minutes par heure modifiée soit la rémunération équivalente.

Cette programmation doit s'intégrer dans une limite inférieure de 28 heures par semaine et une limite supérieure de 42 heures dans la limite pour ces dernières de 12 semaines consécutives.

Les heures travaillées au-delà de la 35^e heure et jusqu'à la 42^e heure n'ouvrent pas droit à majoration, ni à imputation sur le contingent d'heures supplémentaires. Les heures effectuées en deçà de 28 heures par semaine ouvrent droit à indemnisation au titre du chômage partiel.

Par contre, les heures excédant la durée hebdomadaire de 42 heures, la durée moyenne annuelle des 35 heures ou le plafond annuel de 1 607 heures, se verront appliquer le régime des heures supplémentaires et s'imputeront sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé spécifiquement par le code du travail, en cas de modulation.

Compte tenu des fluctuations d'horaires inhérentes au principe de la modulation, la rémunération mensuelle sera indépendante du nombre d'heures réellement travaillées et établie sur la base mensuelle de la durée collective hebdomadaire définie à l'article L. 3121-10 du code du travail.

En cas d'embauche en cours de période de modulation, la rémunération lissée est fixée au prorata de la période restant à courir jusqu'à l'issue de ladite période.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée. La même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite. Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation (embauche ou départ en cours de période) sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail.

Si le décompte fait apparaître un trop versé, celui-ci sera compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paie. Un rappel de salaires sera effectué dans le cas contraire, étant précisé que ce rappel se fera aux taux normaux. Les conditions et les proportions dans lesquelles les rémunérations sont saisissables sont définies par les articles L. 3252-1 et R. 3252-2 du code du travail.

Enfin, en cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit l'auteur ou le motif, sauf dans le cas d'un licenciement pour motif économique ou de mise à la retraite sur l'initiative de l'employeur, lorsque le salarié n'aura pas accompli la durée annuelle de travail effectif correspondant à la rémunération mensuelle régulée, sa rémunération sera régularisée à la dernière échéance de paie, sur l'ensemble des sommes dues au salarié. Les conditions et les proportions dans lesquelles les rémunérations sont saisissables sont définies par les articles L. 3252-1 et R. 3252-2 du code du travail. »

Fait à Paris, le 6 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3282

Convention collective nationale
IDCC : 1875. – CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES
(Personnel salarié)

AVENANT N° 55 DU 6 OCTOBRE 2011
RELATIF À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1151441M
IDCC : 1875

Entre :

Le SNVEL,

D'une part, et

La FSPSS FO ;

La CSFV CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réunis en commission nationale paritaire le 6 octobre 2011, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les signataires ont décidé de fixer la valeur minimale du point à 14 € sur la base de 151,67 heures à compter du 1^{er} janvier 2012.

Fait à Paris, le 6 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3282

Convention collective nationale
IDCC : 1875. – **CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES**
(Personnel salarié)

AVENANT N° 56 DU 6 OCTOBRE 2011
RELATIF AU CONTINGENT ANNUEL D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

NOR : ASET1151442M
IDCC : 1875

Entre :

Le SNVEL,

D'une part, et

Le CFE-CGC ;

Le CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu de fixer le contingent annuel d'heures supplémentaires à 220 heures à compter du 1^{er} janvier 2012.

Les textes des articles 19 et 21, ainsi que de l'annexe II sont modifiés en reportant le nombre de 220 heures.

Fait à Paris, le 6 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3332

Convention collective nationale

**IDCC : 2564. – VÉTÉRINAIRES
(Praticiens salariés)**

AVENANT N° 28 DU 6 OCTOBRE 2011

RELATIF AU TRAVAIL DE NUIT

NOR : ASET1151438M
IDCC : 2564

Entre :

Le SNVEL,

D'une part, et

La FSPSS FO ;

La FGA CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu de remplacer le texte actuel de l'article 29 relatif au travail de nuit par le texte suivant :

« Article 29

Travail de nuit

Définition

Le recours au travail de nuit, en application de l'article L. 3122-32 du code du travail, est exceptionnel. Il est indissociable de l'activité de la médecine vétérinaire et est justifié pour répondre à l'obligation de continuité des soins et aux impératifs en matière de santé animale et de sécurité sanitaire.

Il est expressément prévu par les parties que l'affectation d'un salarié à un poste de nuit tel que défini par le présent article ne peut se faire que sur la base du volontariat.

La mise en place du travail de nuit se fera après consultation du comité d'entreprise ou du délégué du personnel s'il existe.

Dans le cadre de l'article L. 3122-29 du code du travail, les parties signataires de la présente convention collective conviennent que la durée du travail de nuit correspond à une période de travail comprise entre 22 heures et 7 heures.

Sont concernés les salariés dont l'activité nécessite d'être exercée de manière régulière de nuit, sur site. Ne sont pas concernés les salariés qui interviennent de manière ponctuelle, notamment dans le cadre des périodes d'astreinte.

Est travailleur de nuit, tout salarié qui accomplit :

- soit, au moins deux fois par semaine, 3 heures de son temps de travail durant la période de 22 heures à 7 heures ;
- soit accompli, au cours de 1 mois, un nombre minimal de 22 heures de travail entre 22 heures et 7 heures.

Durée du travail de nuit

L'amplitude quotidienne de travail de nuit peut excéder 8 heures, mais ne peut dépasser 12 heures. Cette dérogation à l'amplitude légale du travail de nuit est justifiée par les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer l'obligation de continuité des soins et des impératifs en matière de santé animale et de sécurité sanitaire.

Lorsque le temps de travail de nuit atteint au moins 6 heures consécutives, tout salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes qui sera considéré comme temps de travail effectif.

Dans le cadre du travail de nuit, les établissements mettront à disposition des salariés des locaux et mobiliers nécessaires permettant d'organiser les temps d'activité et de pause dans des conditions de confort satisfaisant.

En application de l'article L. 3122-35 du code du travail et par dérogation conventionnelle, la durée hebdomadaire de travail de nuit calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, est portée à 44 heures au maximum, compte tenu des nécessités de l'exercice de continuité des soins et des impératifs de santé animale et de sécurité sanitaire. Cette dérogation s'applique à condition que des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée maximale légale soient accordées aux salariés concernés. Ce repos est pris dans les plus brefs délais à l'issue de la période travaillée.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un repos quotidien obligatoire d'une durée de 11 heures pris obligatoirement après la période travaillée.

Repos compensateur

Les travailleurs de nuit au sens du présent article bénéficient obligatoirement, au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont occupés, de contreparties sous forme de repos compensateur. Au cours d'une année civile, les travailleurs de nuit bénéficient d'une nuit de repos compensateur, par tranche de 270 heures de travail effectif accomplies entre 22 heures et 7 heures, au prorata et dans la limite de 6 nuits de repos. Ce repos ne peut pas être compensé par une indemnité sauf résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

Indemnisation du travail de nuit

Les salariés affectés à un poste de travail de nuit percevront, dès la prise de leur service et pendant toute sa durée une indemnité de 20 % du salaire horaire correspondant à leur coefficient et qui fera l'objet d'une ligne particulière sur le bulletin de salaire.

Conditions de travail

En application de l'article L. 3122-40 du code du travail, l'affectation à un poste de travail de nuit doit tenir compte des responsabilités familiales et sociales du salarié : garde d'un enfant, prise en charge d'une personne dépendante ou difficultés des moyens de transport. Pour cela, l'employeur s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

Ce salarié peut alors refuser cette affectation à un poste de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement. Il peut également demander à changer pour un poste de jour.

Le salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit ou le salarié occupant un poste de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour donner une réponse motivée au salarié.

En application de l'article L. 3122-42 du code du travail, tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière.

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

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit et aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Les travailleurs de nuit bénéficieront au même titre que les autres salariés des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise. Pour des raisons pratiques d'organisation, ces formations pourront être assurées en dehors des heures de travail de l'intéressé, si elles ne coïncident pas avec les horaires de formation. Dans ce cas, le salarié n'assurera pas ses horaires de nuit.

Maternité et travail de nuit

La salariée en état de grossesse ou ayant accouché, travaillant de nuit, est affectée à un poste de jour sur sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal post-natal prévue par l'article L. 1225-17. La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas un mois.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée et au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application des dispositions ci-dessus.

Pendant cette période et quelque soit l'ancienneté de l'intéressée, celle-ci bénéficiera d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale, et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur, selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi de mensualisation du 19 janvier 1978. »

Fait à Paris, le 6 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3332

Convention collective nationale

**IDCC : 2564. – VÉTÉRINAIRES
(Praticiens salariés)**

**AVENANT N° 29 DU 6 OCTOBRE 2011
RELATIF À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1151437M
IDCC : 2564

Entre :

Le SNVEL,

D'une part, et

La FSPSS FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réunis en commission nationale paritaire le 6 octobre 2011, dans le cadre de la réunion de négociation annuelle des salaires, les signataires ont décidé de fixer la valeur minimale du point à 14 € sur la base de 151,67 heures à compter du 1^{er} janvier 2012.

Les heures supplémentaires effectuées de la 36^e à la 39^e heure sont majorées de 25 %, en rémunération ou en repos, les heures prises en repos ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires fixé à 280 heures.

Fait à Paris, le 6 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110450-001111

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
