

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2011/48 DU 24 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° 48.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/48

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Assurances (agences générales) : avenant n° 11 du 18 octobre 2011 relatif à l'actualisation de la convention	3
Assurances (agences générales) : avenant n° 2 du 18 octobre 2011 à l'accord du 1 ^{er} décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	6
Caisse d'épargne : avenant n° 2 du 25 octobre 2011 à l'accord du 24 novembre 2005 relatif aux frais de soins de santé	9
Caisse d'épargne : procès-verbal de désaccord du 22 février 2011 relatif à la négociation annuelle obligatoire	14
Edition phonographique : avenant n° 4 du 8 juillet 2011 relatif à la captation.....	21
Esthétique-cosmétique et parfumerie : accord du 20 septembre 2011 relatif à la prorogation de la convention	24
Habitat social (organisations professionnelles) : avenant n° 10 du 18 octobre 2011 relatif aux salaires pour les années 2011 et 2012	27
Métallurgie (Saône-et-Loire) : adhésion par lettre du 5 avril 2004 de la CFTC à la convention	29
Mutualité : accord du 5 juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	30
PME (Essonne) : accord du 18 novembre 2010 relatif aux frais de santé	44
Régime social des indépendants (personnel de direction, praticiens, conseils, employés et cadres) : accord du 12 février 2009 relatif à l'acquisition de titres-restaurants pour le personnel.....	53
Régime social des indépendants (personnel de direction, praticiens, conseils, employés et cadres) : procès-verbal de désaccord du 11 juillet 2011 relatif à la négociation annuelle obligatoire concernant les salaires	55
Télévision (artistes-interprètes) : avenant du 13 juillet 2011 à l'accord du 13 décembre 2007 relatif à la rémunération.....	57
Télévision (artistes-interprètes) : accord du 8 juin 2011 modifiant l'annexe I relative aux rémunérations	59
Thermalisme : avenant n° 19 du 1 ^{er} septembre 2011 relatif à l'indemnisation des négociateurs	65
Transport ferroviaire (fret) : accord du 13 septembre 2011 relatif à la formation professionnelle	66

Brochure n° 3115

Convention collective nationale
IDCC : 2335. – PERSONNELS DES AGENCES
GÉNÉRALES D'ASSURANCES

AVENANT N° 11 DU 18 OCTOBRE 2011
RELATIF À L'ACTUALISATION DE LA CONVENTION

NOR : ASET1151514M
IDCC : 2335

Entre :

L'AGEA,

D'une part, et

Le SN2A CFTC ;

Le SNCAMCCAA CFE-CGC ;

La FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties au présent accord ont entendu actualiser la convention collective pour tenir compte de la création de l'organisme paritaire collecteur agréé, OPCABAIA, en date du 4 juillet 2011.

Ils ont, par conséquent, convenu d'apporter les modifications suivantes aux dispositions de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003.

Article 1^{er}

Remplacement des termes « OPCA Assurance (OPCASSUR) » par « OPCABAIA »

Dans l'ensemble de la convention collective, les termes « OPCA Assurance (OPCASSUR) » sont remplacés par « OPCABAIA ».

Article 2

Modification de l'article 54

Les dispositions de l'article 54 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 54

Financement

Toute agence générale d'assurances, dès l'embauche du premier salarié, a l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue. Le montant de cette contribution finan-

cière est calculé sur la base de la masse salariale brute de l'année civile précédente, selon les modalités suivantes :

1. Agences générales d'assurances de moins de 10 salariés

La participation globale des agences générales d'assurances de moins de 10 salariés est fixée à 1,20 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente.

Cette somme se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- 1,05 % au titre de la formation continue,

dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

Les sommes dues doivent être versées au plus tard le 28 février de chaque année, auprès d'OPCABAIA, pour le plan de formation, le DIF et la professionnalisation.

Ces entreprises sont exonérées de toute contribution au titre du congé individuel de formation.

2. Agences générales d'assurances de 10 à moins de 20 salariés

La participation globale des agences générales d'assurances ayant un effectif égal ou supérieur à 10 et inférieur à 20 salariés est fixée à 1,05 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente.

A ce titre, elles doivent verser à OPCABAIA une contribution qui ne peut être inférieure à 1 % de la masse salariale brute et qui se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- 0,85 % au titre du plan de formation,

dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

Le solde, entre l'obligation légale de financement au titre du plan de formation (0,90 %) et l'obligation conventionnelle de versement minimal à OPCABAIA à ce même titre (0,85 %) soit 0,05 %, est utilisé librement par ces entreprises, dans le cadre des lois et règlement en vigueur.

La CPNEFP leur conseille toutefois de verser la totalité de leur contribution à OPCABAIA.

Le cas échéant, le solde sera versé à OPCABAIA, s'il n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par l'entreprise.

Ces contributions font l'objet d'aménagements fixés par décret lorsque l'effectif de l'entreprise atteint ou dépasse, au titre d'une année, l'effectif de 10 salariés.

Ces entreprises sont exonérées de toute contribution au titre du congé individuel de formation.

3. Agences générales d'assurances de 20 salariés et plus

La participation globale des agences générales d'assurances ayant un effectif d'au moins 20 salariés est fixée à 1,60 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente.

A ce titre, elles doivent verser à OPCABAIA, une contribution qui ne peut être inférieure à 1,35 % de la masse salariale brute et qui se répartit ainsi :

- 0,50 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- 0,85 % au titre du plan de formation,

dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

Le solde, entre l'obligation légale de financement au titre du plan de formation (0,90 %) et l'obligation conventionnelle de versement minimal à OPCABAIA à ce même titre (0,85 %) soit 0,05 %, est utilisé librement par ces entreprises, dans le cadre des lois et règlement en vigueur.

La CPNEFP leur conseille toutefois de verser la totalité de leur contribution à OPCABAIA.

Le cas échéant, le solde sera versé à OPCABAIA, s'il n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par l'entreprise.

Ces entreprises versent au plus tard le 28 février de chaque année 0,20 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente auprès du FONGECIF au titre du congé individuel de formation.

Ces contributions font l'objet d'aménagements fixés par décret lorsque l'effectif de l'entreprise atteint ou dépasse, au titre de 1 année, l'effectif de 20 salariés. »

Fait à Paris, le 18 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3115

Convention collective nationale
IDCC : 2335. – PERSONNELS DES AGENCES
GÉNÉRALES D'ASSURANCES

AVENANT N° 2 DU 18 OCTOBRE 2011
À L'ACCORD DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2004 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE
NOR : ASET1151513M
IDCC : 2335

Entre :

L'AGEA,

D'une part, et

Le SN2A CFTC ;

Le SNCAMCCAA CFE-CGC ;

La FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties au présent accord ont entendu actualiser l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 1^{er} décembre 2004 pour tenir compte de la création de l'organisme paritaire collecteur agréé, OPCABAIA, en date du 4 juillet 2011.

Ils ont par conséquent convenu d'apporter les modifications suivantes aux dispositions de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 1^{er} décembre 2004.

Article 1^{er}

Remplacement des termes « OPCA Assurance (OPCASSUR) » par « OPCABAIA »

Dans l'ensemble de l'accord, les termes « OPCA Assurance (OPCASSUR) » et « OPCASSUR » sont remplacés par « OPCABAIA ».

Article 2

Modification de l'article 13

Les dispositions de l'article 13 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 13

Participation au financement de la formation professionnelle

Toute agence générale d'assurances, dès l'embauche du premier salarié, a l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue. Le montant de cette contribution finan-

cière est calculé sur la base de la masse salariale brute de l'année civile précédente, selon les modalités suivantes :

13.1. Agences générales d'assurances de moins de 10 salariés

La participation globale des agences générales d'assurances de moins de 10 salariés est fixée à 1,20 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente.

Cette somme se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- 1,05 % au titre de la formation continue,

dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

Les sommes dues doivent être versées au plus tard le 28 février de chaque année, auprès d'OPCABAIA, pour le plan de formation, le DIF et la professionnalisation.

Ces entreprises sont exonérées de toute contribution au titre du congé individuel de formation.

13.2. Agences générales d'assurances de 10 à moins de 20 salariés

La participation globale des agences générales d'assurances ayant un effectif égal ou supérieur à 10 et inférieur à 20 salariés est fixée à 1,05 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente.

A ce titre, elles doivent verser à OPCABAIA une contribution qui ne peut être inférieure à 1 % de la masse salariale brute et qui se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- 0,85 % au titre du plan de formation,

dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

Le solde, entre l'obligation légale de financement au titre du plan de formation (0,90 %) et l'obligation conventionnelle de versement minimal à OPCABAIA à ce même titre (0,85 %) soit 0,05 %, est utilisé librement par ces entreprises, dans le cadre des lois et règlement en vigueur.

La CPNEFP leur conseille toutefois de verser la totalité de leur contribution à OPCABAIA.

Le cas échéant, le solde sera versé à OPCABAIA, s'il n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par l'entreprise.

Ces contributions font l'objet d'aménagements fixés par décret lorsque l'effectif de l'entreprise atteint ou dépasse, au titre de 1 année, l'effectif de 10 salariés.

Ces entreprises sont exonérées de toute contribution au titre du congé individuel de formation.

13.3. Agences générales d'assurances de 20 salariés et plus

La participation globale des agences générales d'assurances ayant un effectif d'au moins 20 salariés est fixée à 1,60 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente.

A ce titre, elles doivent verser à OPCABAIA, une contribution qui ne peut être inférieure à 1,35 % de la masse salariale brute et qui se répartit ainsi :

- 0,50 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- 0,85 % au titre du plan de formation,

dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

Le solde, entre l'obligation légale de financement au titre du plan de formation (0,90 %) et l'obligation conventionnelle de versement minimal à OPCABAIA à ce même titre (0,85 %) soit 0,05 %, est utilisé librement par ces entreprises, dans le cadre des lois et règlement en vigueur.

La CPNEFP leur conseille toutefois de verser la totalité de leur contribution à OPCABAIA.

Le cas échéant, le solde sera versé à OPCABAIA, s'il n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par l'entreprise.

Ces entreprises versent au plus tard le 28 février de chaque année 0,20 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente auprès du FONGECIF au titre du congé individuel de formation.

Ces contributions font l'objet d'aménagements fixés par décret lorsque l'effectif de l'entreprise atteint ou dépasse, au titre de 1 année, l'effectif de 20 salariés.

13.4. Répartition des sommes à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Pour assurer ses missions, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP), dispose notamment d'une contribution égale à un pourcentage des obligations légales de participation des employeurs au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation.

Ces sommes sont versées par l'intermédiaire d'OPCABAIA.

En application de l'article L. 6332-19 du code du travail, les partenaires sociaux déterminent chaque année la répartition de ces sommes entre la participation légale des agences au titre de la professionnalisation et la participation des agences au titre du plan de formation.

13.5. Cas particuliers

CDD

Les agences générales d'assurances ayant employé un ou plusieurs salarié(s) sous contrat à durée déterminée doivent participer au financement du congé individuel de formation spécifique à ces contrats (CIF-CDD) à hauteur de 1 % de la masse salariale brute de ces contrats.

Les sommes dues au titre du CIF-CDD doivent être versées auprès du FONGECIF, avant le 28 février de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation.

Exercice en société de capitaux

De surcroît, les sociétés « Agent général » sont assujetties à la taxe d'apprentissage.

13.6. Dispositions diverses

Les fonds recueillis par OPCABAIA auprès de la profession sont « comptabilisés » à part et le bilan annuel est communiqué par cet organisme à la CPNEFP. »

Fait à Paris, le 18 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

AVENANT N° 2 DU 25 OCTOBRE 2011

À L'ACCORD DU 24 NOVEMBRE 2005

RELATIF AUX FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1151496M

CHAPITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION ET OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises du réseau mentionnées à l'article 2 de la loi du 25 juin 1999 et à leurs organismes communs, ci-après dénommés entreprises.

Il a pour objet l'adhésion à la mutuelle nationale des caisses d'épargne (MNCE) de l'ensemble des entreprises de la branche caisse d'épargne et de leurs salariés, répondant aux conditions fixées à l'article 1^{er} du présent accord, sur la base de la convention conclue par BPCE venue au droits de la caisse nationale des caisses d'épargne (CNCE) avec la MNCE.

L'adhésion au régime « Frais de soins de santé » est obligatoire. Elle résulte de la signature du présent accord par les organisations syndicales représentatives et par BPCE, en application de l'article L. 512-107 du code monétaire et financier. Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Cet accord succède au précédent accord à durée déterminée conclu au niveau de la branche caisse d'épargne le 1^{er} décembre 2000 qui cesse de produire effet le 31 décembre 2005.

Cet accord se substitue aux usages et mesures unilatérales en vigueur dans les entreprises de la branche caisse d'épargne et ayant le même objet.

Les dispositions du présent texte remplacent intégralement les dispositions de l'accord collectif national relatif aux frais de soins de santé du 24 novembre 2005 tel que modifié par l'avenant n° 1 du 23 novembre 2007.

CHAPITRE II

RÉGIME « FRAIS DE SOINS DE SANTÉ »

Le régime mis en place par le présent accord est un régime obligatoire familial, c'est-à-dire qu'il couvre le salarié et ses ayants droits tels que définis dans le contrat d'assurance mettant en œuvre la couverture santé.

Article 1^{er}

Participants

La qualité de participant s'entend pour tout salarié des entreprises de la branche (CDD et CDI) sans condition d'ancienneté.

Elle s'applique également aux mandataires sociaux assimilés salariés au sens de la sécurité sociale, après décision de l'organe délibérant des entreprises de leur appliquer ce régime.

Article 2

Garanties

Les garanties du régime « Frais de soins de santé » sont celles décrites dans la convention souscrite par BPCE auprès de la MNCE.

Le bénéfice des garanties commence à compter du 1^{er} jour du mois au cours duquel intervient l'adhésion du participant et s'achève le dernier jour du mois au cours duquel intervient sa radiation. Il cesse également, le cas échéant, à la date de résiliation du contrat souscrit.

Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail
ouvrant droit à indemnisation au titre de l'assurance chômage

En application de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) modifié par avenant n° 3 du 18 mai 2009, les salariés dont le contrat de travail est rompu (hors faute lourde) et qui ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage peuvent demander à bénéficier du maintien du présent régime pour une durée forfaitaire égale à la durée de leur dernier contrat de travail dans la limite de 9 mois.

Ce maintien est effectué dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités de financement (même cotisation et même répartition de cotisation entre l'employeur et le salarié) que le régime applicable aux salariés actifs. Ce dispositif de portabilité est explicité dans les notices d'information remises à chaque salarié.

En application de l'article 9 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi Evin, les remboursements complémentaires des frais de santé ne peuvent excéder le montant des frais restant à la charge du participant, après prestations de tout autre organisme.

Article 3

Convention BPCE-MNCE

L'organisme chargé de la couverture du présent régime est la MNCE.

Une convention est établie entre BPCE et la MNCE pour fixer les modalités de mise en œuvre du « Contrat groupe national frais de soins de santé ». Elle est soumise pour approbation à l'assemblée générale de la MNCE ou, à défaut, au conseil d'administration par délégation.

Le contrat fixe :

- la nature et le montant des prestations ;
- le montant des cotisations.

Les modifications de la nature et du montant des prestations sont préalablement adoptées par l'assemblée générale de la MNCE, ou par le conseil d'administration sur délégation de cette dernière, et font l'objet d'un avenant au contrat.

En aucun cas, BPCE ne s'est engagée sur les prestations définies dans le contrat qui relève de la seule responsabilité de l'organisme assureur.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexami-

ner le choix de l'organisme assureur désigné ci-dessus. A cet effet, elles se réuniront 6 mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 4

Cotisations ⁽¹⁾

La cotisation mensuelle « Frais de soins de santé » est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de sécurité sociale (PMSS).

Le taux de cotisations est adopté chaque année par l'assemblée générale de la MNCE sur proposition du conseil d'administration de la MNCE, et fait l'objet d'un avenant au contrat.

Les cotisations varient en fonction de la composition familiale :

- 1 personne ;
- 2 personnes ;
- 3 personnes et plus.

La participation de l'employeur est de 50 % de la cotisation.

Les salariés devront obligatoirement acquitter la cotisation correspondant à leur situation de famille réelle.

Article 5

Dispenses d'affiliation au régime « Frais de soins de santé »

Sans remise en cause du caractère collectif et obligatoire du régime par l'Urssaf, peuvent être, à leur demande, dispensés de participer au régime les salariés entrant dans un cas de dispense d'affiliation issue de la réglementation. Les cas de dispenses d'affiliation sont notamment, à ce jour, ceux prévus par la circulaire DSS 5B/2009/32 du 30 janvier 2009, complétée par la lettre de la direction de la sécurité sociale du 29 mai 2009, par la lettre circulaire de la direction de la réglementation, du recouvrement et du service du 24 mars 2011, en particulier :

Salariés participant :

- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les apprentis en contrat d'apprentissage de moins de 12 mois ;
- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois, s'ils demandent à être dispensés en justifiant de la couverture souscrite par ailleurs ;
- les apprentis en contrat d'apprentissage d'une durée supérieure à 12 mois si la cotisation à la charge de l'apprenti est supérieure à 10 % de sa rémunération brute ou sur production de documents justifiant une couverture souscrite par ailleurs ;
- les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire obligatoire dans le cadre d'un autre emploi (cas des salariés à employeurs multiples) ;
- les salariés à temps partiel qui doivent acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute. Les dispositions relatives aux salariés à temps partiel s'appliquent également aux apprentis ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire prenant place dans le cadre de la couverture maladie universelle complémentaire.

Conjoints travaillant au sein de la même entreprise :

La participation au régime collectif des ayants droit étant obligatoire, dans le cas de conjoints travaillant dans la même entreprise, l'un des membres du couple est affilié en propre, l'autre en tant qu'ayant droit.

(1) Article modifié par l'avenant n° 1 à l'accord collectif national aux frais de soins de santé du 24 novembre 2005 au 23 novembre 2007.

Adhésion des ayants droit :

Les ayants droit du salarié induisant pour le salarié une obligation de verser la cotisation « famille » sont définis conformément aux termes du contrat d'assurance et de la notice d'information.

Les salariés ont l'obligation d'informer la société de tout changement intervenu dans leur situation familiale et matrimoniale.

Toutefois, les salariés qui sont en mesure de justifier que leurs ayants droit, tels que définis ci-dessus, sont déjà couverts à titre obligatoire par ailleurs, pourront, dans le cadre de leur adhésion obligatoire, décider de ne pas les couvrir, sous réserve de justifier annuellement et par écrit de la couverture obligatoire dont ils bénéficient. Dans ce cas, ils seront autorisés à cotiser au tarif « isolé » malgré leur situation de famille réelle.

A défaut de fournir à l'entreprise chaque année les justificatifs de cette couverture, les salariés seront contraints d'acquitter la cotisation afférente à leur situation de famille réelle.

Article 6

Evolution du régime

En cas de changement de législation fiscale ou sociale conduisant à la modification des taxes ou contributions en vigueur ou à l'établissement de nouvelles taxes ou contributions dues sur les cotisations définies au présent accord et collectées par l'organisme assureur, ces dernières seront automatiquement ajustées. Les parties signataires seront informées de ces évolutions réglementaires.

En cas d'augmentation des cotisations due notamment à un mauvais rapport sinistres/primes, l'obligation des entreprises sera limitée au paiement de la cotisation définie ci-dessus. Dans ce cas, toute augmentation de cotisations fera l'objet d'une nouvelle négociation entre BPCE et la MNCE et d'un avenant au contrat. A défaut d'accord ou dans l'attente de sa signature, les prestations seront réduites proportionnellement par la MNCE, de telle sorte que le budget de cotisations défini ci-dessus suffise au financement du système de garanties.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS FINALES

Article 7

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent texte est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2012.

Article 8

Demande de révision et dénonciation

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires.

Article 9

Dépôt

Le texte de l'accord sera déposé par BPCE en 5 exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 25 octobre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

BPCE.

Syndicat de salariés :

UNSA unifié.

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 22 FÉVRIER 2011
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

NOR : ASET1151508M

Le présent procès-verbal a été établi à l'issue de la négociation annuelle obligatoire (NAO) de branche caisse d'épargne.

La NAO de branche s'est déroulée au cours de 3 réunions programmées aux dates suivantes :

- vendredi 19 novembre 2010 ;
- mercredi 12 janvier 2011 ;
- vendredi 21 janvier 2011.

Le présent procès-verbal de désaccord a été communiqué par messagerie électronique aux organisations syndicales le 4 février 2011 pour être proposé à la signature lors de la commission paritaire nationale du 22 février 2011.

Préalablement à la réunion du 19 novembre 2010, les organisations syndicales ont reçu les documents mentionnés ci-après :

- éléments d'information, extraits du bilan social 2009 ;
- environnement économique de la banque de détail en 2010-2011 ;
- données relatives à l'égalité professionnelle, aux recrutements et à l'évolution des effectifs.

Lors de cette première réunion, le document relatif à l'environnement économique de la banque de détail en 2010-2011 a fait l'objet d'une présentation par M... (direction de la stratégie. – Etudes veille et prospective de BPCE).

Un document de synthèse présentant les principales informations de contexte social est également commenté au cours de cette même séance par M... de la DRH Groupe de BPCE (direction organisation RH gestion de l'information sociale). Ce document est communiqué par messagerie électronique aux 7 organisations syndicales le 25 novembre 2010.

Enfin, un document complémentaire sur des informations relatives aux salaires demandées par une organisation syndicale est communiqué par mail à l'ensemble de la délégation salariée le 19 janvier 2011.

Le dernier état des propositions des délégations sur les thèmes de négociation qui ont été abordés au cours des 3 réunions est le suivant :

Propositions de BPCE

Dans le cadre d'un projet d'accord, BPCE propose les points suivants.

Augmentation générale au titre de 2011

Les salaires bruts de base annuels des salariés de la branche inscrits à l'effectif au jour de la conclusion du présent accord sont augmentés :

- de 500 € bruts annuels pour les salariés à temps plein pour qui, la base de référence telle que définie ci-après est inférieure ou égale à 26 000 € bruts annuels, pour un temps plein ;
- de 400 € bruts annuels pour les salariés à temps plein pour qui, la base de référence telle que définie ci-après est supérieure à 26 000 € bruts annuels et inférieure ou égale à 40 000 € bruts annuels, pour un temps plein ;
- de 350 € bruts annuels pour les salariés à temps plein pour qui, la base de référence telle que définie ci-après est supérieure à 40 000 € bruts annuels, pour un temps plein.

Ce montant d'augmentation brut annuel, calculé proportionnellement au temps de travail, est intégré par fraction dans le salaire brut de base mensuel des salariés et dans le 13^e mois.

En cas de départ au cours de l'année 2011, le salarié ne pourra prétendre au versement de la ou les fractions de cette augmentation qui ne lui auraient pas encore été versées.

On entend par base de référence, au sens du présent article, un montant purement théorique établi en application de la formule suivante : salaire brut de base mensuel du mois de janvier 2011 + éventuels avantages individuels acquis du mois de janvier 2011) \times 13.

Promotion

Les parties conviennent d'examiner, au cours du premier trimestre 2011, dans le cadre de la négociation en commission paritaire nationale relative à l'évolution dans l'emploi, la possibilité de porter le montant minimal de l'évolution salariale en cas de promotion, à 50 % du différentiel entre la rémunération annuelle minimale du niveau de classification de l'emploi initial et celle du niveau de classification du nouvel emploi.

Egalité entre les femmes et les hommes

Les parties signataires prennent acte de l'engagement prochain d'une négociation de groupe sur la GPEC ayant vocation à intégrer la thématique de l'égalité professionnelle.

Elles conviennent d'un nouvel échange à l'issue de cette négociation ainsi que de l'élaboration d'un bilan sur l'application de l'accord collectif national du 23 novembre 2007 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Renégociation des prêts au personnel

Afin de répondre à la demande des organisations syndicales, les employeurs s'engagent à examiner ce sujet avec les représentants du personnel, dans les entreprises qui ne disposeraient pas déjà de dispositif sur ce thème.

L'ensemble des organisations syndicales demandent à ce que le montant de l'évolution salariale versée à l'occasion d'une promotion soit porté à 100 % du différentiel entre la RAM du niveau de classification de l'emploi initial et celle de la RAM du niveau de classification du nouvel emploi.

Propositions du syndicat CFTD

Sur les augmentations générales :

La CFTD demande la mise en œuvre d'une augmentation de 3 % applicable sur l'intégralité de la rémunération (cette demande intègre un rattrapage au titre de 2010 évalué à 1,5 %) avec une augmentation minimale de 76 € par mois.

Sur les rémunérations annuelles minimales :

Le syndicat revendique une revalorisation de chaque RAM de 988 € soit (76 € \times 13).

Il propose de retenir le principe d'une comparaison de la RAM avec la somme de tous les éléments mensuels versés sur l'année.

Le 13 janvier, en fin de réunion, la CFDT annonce qu'elle est prête à négocier sur la proposition suivante :

- augmentation générale de 2 % (1 % au titre du rattrapage pour 2010, 1 % au titre d'avance pour 2011) avec une clause de « revoyure » en septembre 2011 ;
- augmentation minimale de 46 € par mois ;
- revalorisation de chaque RAM de 600 €.

Cette nouvelle proposition est confirmée en début de réunion le 21 janvier.

Sur l'égalité entre les femmes et les hommes :

Le syndicat veut disposer d'un état des lieux détaillé des mesures réalisées (nombre de régularisation par métier, classification et montant).

Autres demandes :

La CFDT propose la création d'une classification supplémentaire entre les niveaux TM5 et CM6.

Le syndicat demande l'ouverture de négociations sur les conditions de travail, notamment sur la base des diagnostics stress réalisés dans les entreprises et demande la mise en œuvre du principe : un recrutement pour un départ.

Il souhaite que la mise en place d'un « dispositif cadre » de renégociation des crédits au personnel soit négocié en commission paritaire nationale.

Il demande la réalisation d'un bilan de l'application des primes de transport versées dans le groupe et leur harmonisation par un dispositif national.

Le syndicat demande l'ouverture de négociations sur la mise en place d'un intéressement groupe.

Propositions du syndicat CFTC

Sur les augmentations générales :

La CFTC formule les propositions initiales suivantes :

- rattrapage au titre de l'année 2010 entre l'augmentation et le taux d'inflation officiel ;
- augmentation générale au titre de 2011 : augmentation de 3 % avec un plancher minimum de 100 € nets par mois.

Puis la CFTC, sur la base du projet communiqué par BPCE, propose le dispositif suivant :

- augmentation pour la première strate inférieure à 26 000 € de 700 € (au lieu de 500 €) ;
- augmentation pour la seconde strate entre 26 001 € et 35 000 € de 650 € (au lieu de 400 €) ;
- augmentation pour la troisième strate entre 35 001 € et 75 000 € de 500 € (au lieu de 300 €).

Le syndicat demande en outre le versement d'une prime exceptionnelle de 1 500 € au titre des rattrapages antérieurs.

Sur les rémunérations annuelles minimales :

Le syndicat revendique une revalorisation des RAM égale à 3 %.

Autres demandes :

La CFTC demande la prise en charge de la perte salariale et de la complémentaire santé en cas de prise du congé de paternité.

Le syndicat souhaite la création de paliers intermédiaires entre les classifications permettant aux salariés d'obtenir une évolution sans changer ni d'emploi ni de classification, lors d'une promotion augmentation de 100 % du différentiel entre la nouvelle et l'ancienne classification.

Il propose la révision de l'article 8 de l'accord carrière en abaissant la périodicité à 5 ans au lieu de 8 et en prévoyant une revalorisation de 5 % au lieu de 2,5 %.

En matière de conditions de travail, la CFTC souhaite disposer des informations suivantes :

- horaires : amplitude des horaires, horaires de fermeture, différenciation entre la sortie client et salarié, dépassement d'horaires ;
- évaluation du contenu d'une journée de travail (contrainte réglementaire, référentiel métier, nombre de rendez-vous, travail administratif), outils de suivi de la production.

Propositions du syndicat CGT

Sur les augmentations générales :

La CGT revendique une augmentation générale de 4,5 % sur la base du maintien du pouvoir d'achat en 2010 (+ 1 %) et à l'évaluation de l'inflation 2011 (+ 1,5 %) ; cette augmentation devrait être appliquée sur tous les éléments de salaire.

Sur les rémunérations annuelles minimales :

Le syndicat propose que la RAM du niveau T2 soit fixée à 1 600 € nets mensuels (sur 13 mois) soit une augmentation mensuel de 460 €.

Sur l'égalité entre les femmes et les hommes :

Le syndicat souhaite recevoir des compléments d'information.

Autres demandes :

Pour reconnaître l'évolution dans l'emploi des salariés, la CGT demande le versement de 90 € bruts mensuels, acquis par période de 3 ans et la mise en place d'une carrière minimale.

Le syndicat propose que le montant, que représentent la part variable et les augmentations individuelles versées depuis les 5 dernières années, soit réparti de manière égalitaire entre les salariés et intégré au salaire de base.

Il demande également la transformation des dispositifs locaux d'intéressement en 14^e mois.

Propositions du syndicat SNP-Force ouvrière

Sur les augmentations générales :

Le syndicat revendique une augmentation générale de 2 % en 2011 et le versement d'une prime uniforme de 3 000 € quelle que soit la classification de l'emploi du salarié.

Sur les rémunérations annuelles minimales :

Il propose une revalorisation des RAM comme suit :

T1 : + 18 %	TM4 : + 8 %
T2 : + 15 %	TM5 : + 5 %
T3 : + 10 %	CM : + 3 %

Sur l'égalité entre les femmes et les hommes :

Le syndicat pense qu'il faut aider les entreprises à respecter l'obligation de suppression des écarts de rémunération et l'atteinte du nombre de femmes cadres.

Autres demandes :

Il souhaite la mise en place de paliers de progrès déterminés sur la base de critères objectifs.

Il propose la révision de l'article 8 de l'accord carrière en réduisant de 8 à 5 ans la durée prévue dans l'accord et en fixant l'évolution minimale à 3 % au lieu de 2,5 %.

Le syndicat estime qu'il faut harmoniser les conditions de banque des salariés.

Il demande l'ouverture de négociations sur la GPEC.

Propositions du syndicat SNE-CGC

Sur les augmentations générales :

Le SNE-CGC souhaite la mise en œuvre d'une augmentation des rémunérations découpée comme suit :

- une augmentation de 500 € pour les salaires annuels inférieurs à 26 K€ ;
- pour les salaires supérieurs à 26 K€ augmentation de 1,5 % sur le salaire de base avec un minimum de 450 € et un maximum de 800 €.

Sur les rémunérations annuelles minimales :

Le syndicat demande une revalorisation de 2 % applicable à l'ensemble des RAM.

Il réclame un seuil de rémunération de 2 000 € net pour les directeurs d'agence manageant 3 ETP.

Autres demandes :

Le SNE-CGC demande l'ouverture de négociations sur les dispositions générales de la part variable (critères de calcul et conditions de déclenchement, modalités de répartition et de versement) et sur la GPEC branche.

Propositions du syndicat unifié UNSA

Sur les augmentations générales :

Le syndicat unifié UNSA revendique une augmentation générale de 1,8 % avec un plancher mensuel fixé à 50 € nets.

Sur les rémunérations annuelles minimales :

Le syndicat demande une revalorisation des RAM de 2 % pour les niveaux T1 à CM6 et de 1,8 % à partir du niveau CM7.

Sur l'égalité entre les femmes et les hommes :

Le syndicat rappelle les engagements pris en matière d'égalité.

Autres demandes :

Le syndicat demande l'ouverture de négociation sur les points suivants :

- mise en place d'un intéressement groupe en complément des accords locaux ou, à défaut, fixation d'un abondement supplémentaire ;
- dispositif de part variable ;
- garantie que le net versé au salarié corresponde au niveau de la RAM de l'emploi après prélèvement des cotisations retraites et prévoyance pour les emplois T1 et T2 ;
- fixation de paliers de progrès (4 paliers par niveau de classification) sur la base de critères objectifs et normés avec une mesure salariale de 35 % du différentiel entre les deux niveaux de RAM.

Par ailleurs, le syndicat réclame la mise en place d'un dispositif cadre pour réglementer les renégociations de crédit des salariés.

Il souhaite que les recrutements en CDI s'effectuent au niveau de classification T3 avec un salaire minimum de 24 500 €.

Propositions du syndicat SUD

Sur les augmentations générales :

Le syndicat SUD revendique la revalorisation des rémunérations minimales à hauteur de 1 500 € nets mensuels et le rattrapage du pouvoir d'achat des années antérieures par une augmentation de 400 € nets mensuels.

Il fixe l'augmentation générale des salaires au 1^{er} janvier de chaque année du montant de l'inflation évaluée et réajustée en fin d'année avec un minimum de 1 %.

Sur les rémunérations annuelles minimales :

Le syndicat réclame une augmentation :

- de 400 € nets mensuels de la RAM de T2 à TM4 ;
- de 300 € nets mensuels de la RAM de TM5 à CM6 ;
- de 200 € nets mensuels de la RAM de CM7 à CM10.

Pour les filiales, le syndicat demande une augmentation de 400 € nets mensuels pour les employés et les cadres assimilés et 300 € nets mensuels pour les cadres.

Le syndicat propose la suppression de la classification T1 pour l'ensemble des métiers et la suppression de la classification T2 dans le réseau commercial.

Sur l'égalité entre les femmes et les hommes :

Le syndicat Sud demande la mise en œuvre de tous les moyens pour faire respecter la législation sur l'égalité professionnelle et les discriminations avec application sur les trois champs : salaires, carrière et formation.

Autres demandes :

En matière de salaire, le syndicat propose l'instauration d'une prime de technicité mensuelle de 80 € nets tous les 3 ans.

Le syndicat souhaite la mise en place d'une prime de transport, applicable y compris aux salariés qui ne peuvent pas faire autrement que d'utiliser leur véhicule personnel.

Le syndicat exprime son refus de la part variable, des enveloppes individuelles et des rémunérations sur produits commissionnés, autres challenges, et demande leur remplacement par la mise en place d'une prime annuelle uniforme pour toutes et tous, correspondant à un mois de salaire moyen de l'entreprise.

Le syndicat SUD revendique la mise en place d'une garantie d'évolution de classification, d'un système d'avancement dans l'emploi (pour reconnaître l'expérience), ainsi que la création de paliers de progression.

Le syndicat affirme son opposition aux mutualisations, aux externalisations et aux filialisations ; pour le syndicat SUD, le maintien des emplois sur les sites doit être assuré. Il soutient le principe d'une embauche pour un départ.

En matière de retraite, le syndicat souhaite la suppression de l'abattement imposé à la retraite supplémentaire et l'augmentation des cotisations patronales ou un abondement des entreprises pour ce régime supplémentaire. Il demande la réalisation d'une étude sur la possibilité d'une révision du taux de réfaction de 11 % et sa transformation en un crédit limité dans le temps (9 ans).

Sur la protection sociale, le syndicat SUD souhaite l'augmentation du niveau des prestations et la fixation de la participation employeur à hauteur de 70 % des cotisations.

Le syndicat propose le maintien du bénéfice du contrat groupe en cas de maladies supérieures à 1 an.

Le syndicat SUD défend la mise en place de véritables formations aux métiers de base de la banque, à la technicité des produits et pas seulement aux techniques de vente.

Il soutient la lutte contre l'institutionnalisation des dépassements d'horaire, quelles qu'en soient les raisons, et la reconnaissance de tout dépassement d'horaires par la mise en place d'un outil fiable et automatisé de mesure de la durée effective du temps de travail.

Le syndicat SUD souhaite que l'on permette aux seniors d'exercer le métier qu'ils occupent jusqu'à leur retraite par des conditions de travail décentes en donnant priorité à la relation humaine, au respect des personnes et en revenant à nos valeurs fondatrices par une autre organisation du travail.

A l'issue de la réunion du 21 janvier 2011, les sept organisations syndicales ont déclaré chacune être non signataire du projet d'accord présenté par BPCE.

En conséquence, constatant l'absence d'accord, BPCE retire sa proposition.

Fait à Paris, le 22 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

BPCE.

Syndicat de salariés :

UNSA unifié.

Brochure n° 3361

Convention collective nationale
IDCC : 2770. – ÉDITION PHONOGRAPHIQUE

AVENANT N° 4 DU 8 JUILLET 2011

RELATIF À LA CAPTATION

NOR : ASET1151497M

IDCC : 2770

Entre :

Le SNEP ;

L'UPFI,

D'une part, et

Le SNACOPVA CFE-CGC ;

Le SFA CGT ;

Le SNAM CGT ;

La fédération Médias 2000 CFE-CGC ;

La FCCS CFE-CGC ;

La FILPAC CGT ;

La FNSAC CGT ;

La FC CFTC ;

La F3C CFDT ;

Le SNAPS CFE-CGC ;

Le SNTR CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Adaptation du salaire minimum en cas de captation de courte durée
et problématique des multi-captations*

Les alinéas 5 à 8 des articles 2.1.7 et 3.19 de l'annexe III de la CCNEP sont remplacés par les dispositions suivantes :

« L'artiste recevra un salaire minimum égal :

- lorsque le nombre maximum de minutes captées effectivement utilisées est inférieur ou égal à 20 minutes, au montant du cachet de base dû pour un service de 3 heures tel que déterminé à l'article 3.2 du présent titre ;

- lorsque le nombre maximum de minutes captées effectivement utilisées est compris entre 20 minutes et 27 minutes, au montant du cachet de base dû pour un service de 4 heures tel que déterminé à l'article 3.2 du présent titre ;
- lorsque le nombre maximum de minutes captées effectivement utilisées est supérieur à 27 minutes :
 - pour la première captation d'une représentation avec l'artiste : à 200 % du salaire minimum conventionnel prévu pour le type de représentations considérées dans la convention collective du spectacle vivant applicable ;
 - pour les deux captations suivantes de représentations du même spectacle avec l'artiste ou, en cas de tournée, de représentations avec l'artiste dans la même tournée : à 50 % du salaire minimum conventionnel prévu pour le type de représentations considérées dans la convention collective du spectacle vivant applicable ;
 - au-delà de trois captations, dont le nombre de minutes effectivement utilisées est supérieur à 27 minutes, du même spectacle ou, en cas de tournée, au-delà de la captation de trois représentations successives dans une même tournée, une négociation de gré à gré devra intervenir entre l'artiste et l'employeur, étant précisé que la rémunération totale minimum pour l'ensemble de ces captations devra en tout état de cause être égale à 300 % du salaire minimum conventionnel prévu pour le type de représentations considérées dans la convention collective du spectacle vivant applicable.

Pour les captations d'une durée inférieure ou égale à 27 minutes, le nombre maximum de minutes captées effectivement utilisées doit être fixé par les parties avant le début de la captation ou de la série de captations. »

Article 2

Nomenclature des modes d'exploitation

Après l'article 3.22.2, il est inséré un article 3.22.3 ainsi rédigé :

« En cas de captation d'un spectacle, lorsque le nombre de minutes captées effectivement utilisées est supérieur à 27 minutes, le salaire minimum correspondant de l'article 3.19 de la présente annexe a également pour objet de rémunérer l'exploitation du vidéogramme issu de la captation par voie de mise à la disposition du public, y inclus :

- la mise à la disposition du public sous forme matérielle d'exemplaires de vidéogrammes hors location, notamment par la vente, l'échange ou le prêt ;
- la mise à la disposition du public sous forme immatérielle d'exemplaires de vidéogrammes communiqués à la demande par un service de communication électronique, notamment par voie de téléchargement ou de flux continu interactif ("streaming"), telle que prévue à l'article 3.2 de la directive 2001/29/CE du 22 mai 2001. »

Article 3

Captation promotionnelle

La définition de la captation promotionnelle des articles 2.1.7 et 3.19 est complétée des paragraphes suivants :

« Est également considérée comme "captation promotionnelle" toute captation de spectacle aux fins de le présenter pour le promouvoir sur un service de communication au public en ligne dès lors que la durée effectivement utilisée de la captation est inférieure ou égale à 10 minutes, que cette captation ne comporte pas plus de trois œuvres musicales différentes (par extrait ou en intégralité) et que la captation est mise à disposition gratuitement par le service de communication au public en ligne et ne génère aucun chiffre d'affaires au bénéfice du producteur phonographique.

Il est précisé que cette définition ne s'applique pas :

- lorsque la captation est diffusée sur un service de radio tel que défini à l'article 2 de la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 ;
- lorsque la captation est mise à disposition par le service de communication au public en ligne sous forme de téléchargement.

Les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention s'engagent à faire leurs meilleurs efforts pour limiter la fenêtre d'exposition des captations promotionnelles sur des services de communication au public en ligne à une durée n'excédant pas 6 mois à compter de la première mise en ligne. »

Article 4

Captation événementielle

Les articles 2.1.7 et 3.19 de l'annexe III sont complétés des dispositions transitoires suivantes :

« Compte tenu des pratiques de sociétés tierces à la présente convention consistant, en cas de retransmission de concert en direct et/ou en différé, à faire supporter le poids de la rémunération des artistes interprètes sur les producteurs phonographiques, les parties à la présente convention conviennent, à titre transitoire pour une période tacitement reconductible de 1 an, des dispositions suivantes dans l'attente d'une concertation sur cette problématique de l'ensemble de la filière musicale, des pouvoirs publics et des sociétés tierces concernées :

En cas de captation événementielle – définie comme toute captation d'un spectacle initiée par un tiers aux fins de retransmissions en direct et/ou en différé –, lorsque l'artiste est rémunéré directement par une entreprise relevant du champ de la présente convention collective, le salaire minimum est égal à : 50 % du cachet de base dû pour un service de 4 heures visé à l'article 3.2 de la présente annexe, quel que soit le nombre de minutes captées effectivement utilisées.

A toutes fins utiles, il est précisé que l'exploitation de ladite captation événementielle par le producteur phonographique dans un cadre excédant la retransmission par un tiers devra faire l'objet au bénéfice de l'artiste d'un complément de rémunération conforme aux minima de la présente convention. »

Il est inséré à la fin du 3^e alinéa des articles 2.1.7 et 3.19 de l'annexe III de la CCNEP les mots « et des captations événementielles ».

Article 5

Suivi annuel

Les dispositions de la CCNEP introduites par le présent avenant font l'objet d'un suivi annuel spécifique. Ce suivi rend compte de l'application desdites dispositions et, le cas échéant, de la mise en place de dispositifs de soutien à la filière musicale qui pourraient avoir un impact sur le présent avenant. Il s'opère au sein de la commission paritaire de branche.

Fait à Paris, le 8 juillet 2011.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
ESTHÉTIQUE-COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE
ET DE LA PARFUMERIE

ACCORD DU 20 SEPTEMBRE 2011
RELATIF À LA PROROGATION DE LA CONVENTION
NOR : ASET1151512M

CHAMP D'APPLICATION

La convention collective de l'esthétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie réglera sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon), les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises quelles que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes).

Le champ d'application comprend les entreprises dont les activités principales sont les suivantes :

1. Le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques et les soins de beauté (visage et corps), maquillage, maquillage longue durée, traitement anti-rides, modelages faciaux, épilation, modelage esthétique de bien être et de confort, manucure, pose de prothèses d'ongles, stylisme ongulaire, les soins esthétiques à la personne en institut de beauté, en SPA, les techniques esthétiques adaptées à la socio-esthétique généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008 : 96.02B.
2. Les soins corporels notamment les centres spécialisés généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008 : 96.04Z.
3. L'enseignement secondaire technique ou professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008 : 85.32Z.
4. L'enseignement postsecondaire non supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008 : 85.41Z.
5. L'enseignement supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008 : 85.42Z.
6. Les autres enseignements liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008 : 85.59A et 85.59B.
7. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective, généralement répertoriées au code NAF, rév. 2, 2008 : 70.10Z.

Sont expressément exclues de son champ d'application les entreprises dont l'activité principale est soit :

1. Le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques, généralement répertoriées au code NAF, rév. 2, 2008 : 47.75Z.

2. La vente à distance sur catalogue spécialisé, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008 : 47.91B.

3. Le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008 : 47.81Z.

En outre, pour déterminer si la présente convention collective nationale est applicable, il sera tenu compte de l'activité principale et non du numéro de nomenclature qui a été donné à l'établissement.

Article 1^{er}

Entrée en vigueur

Il est convenu un accord sur la prorogation de l'ancienne convention collective nationale de la parfumerie de détail et de l'esthétique n° 3123.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent accord, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Cet accord sera applicable à compter du 1^{er} octobre 2011 sous réserve des procédures de notification.

Article 2

Prorogation de la convention collective nationale n° 3123

Le délai de survie de la convention collective nationale de la parfumerie de détail et de l'esthétique n° 3123 arrivant à expiration les partenaires sociaux décident d'en proroger la date d'application jusqu'au 30 mai 2012.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Article 4

Révision et dénonciation

Les dispositions de révision (art. L. 2261.7 et suivants) et de dénonciation (L. 2261-9 et suivants) sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 20 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FIEPPEC ;

UNIB ;

CNAIB.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

SCE FO.

Brochure n° 3330

Convention collective nationale
IDCC : 2526. – ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES
DE L'HABITAT SOCIAL

AVENANT N° 10 DU 18 OCTOBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES POUR LES ANNÉES 2011 ET 2012

NOR : ASET1151502M
IDCC : 2526

1. Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 12.1 « Le salaire mensuel de base » de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social.

2. Contenu de l'accord

A l'issue de la réunion de la commission paritaire nationale du 18 octobre 2011, au cours de laquelle la NAO (négociation annuelle sur les salaires) a eu lieu et au cours de laquelle chacune des parties a fait valoir ses arguments, le collège employeurs et le collège salariés ont convenu d'une revalorisation de la valeur du point qui interviendra dans les conditions suivantes :

- au 1^{er} octobre 2011 : augmentation de 0,5 % ;
- au 1^{er} janvier 2012 : augmentation de 0,8 % ;
- au 1^{er} juin 2012 : augmentation de 0,6 % ;
- ajustement si nécessaire lors d'une nouvelle réunion de la commission paritaire nationale programmée le 16 octobre 2012.

3. Durée de l'accord

Le présent accord est valable pour une durée de 1 an à compter du 1^{er} octobre 2011.

4. Dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions définies par le code du travail.

Fait à Paris, le 18 octobre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

USH ;
FNAR ;
AFPOLS ;
HF ;
HTC ;

IFMO.

Syndicats de salariés :

SP CGT ;

BATIMAT-TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

FPSPS CGT-FO.

Convention collective

**IDCC : 1564. – INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE
(Saône-et-Loire)
(23 octobre 1989)**

(Etendue par arrêté du 30 juillet 1990,
Journal officiel du 4 août 1990)

**ADHÉSION PAR LETTRE DU 5 AVRIL 2004
DE LA CFTC À LA CONVENTION**

NOR : ASET1151521M
IDCC : 1564

Chalon-sur-Saône, le 5 avril 2004.

*La CFTC, 2, rue du Parc, 71100 Chalon-sur-Saône, à l'UIMM Saône-et-Loire, 75, grande rue
Saint-Cosme, BP 133, 71104 Chalon-sur-Saône Cedex.*

Monsieur,

Par le présent courrier, nous vous informons que notre organisation souhaite adhérer à la convention collective de la métallurgie de Saône-et-Loire (du 29 avril 1980, modifiée le 23 octobre 1989, le 21 juin 1995 et le 19 décembre 2003).

Nous vous remercions,

Veillez agréer, Monsieur, nos respectueuses salutations.

Le secrétaire général.

Brochure n° 3300

Convention collective nationale

IDCC : 2128. – MUTUALITÉ

ACCORD DU 5 JUILLET 2011

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1151499M

IDCC : 2128

PRÉAMBULE

La formation professionnelle constitue un enjeu majeur pour la branche de la mutualité.

Les actions de formation doivent être considérées comme des outils destinés à accompagner le parcours professionnel du salarié tout au long de sa vie, à favoriser et à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des mutuelles.

C'est sur ces bases qu'a notamment été construit l'accord GPEC signé le 15 juillet 2009.

La politique d'anticipation des besoins en emplois mise en œuvre dans les mutuelles doit permettre de préserver la compétitivité de ces organismes ; de déterminer les différentiels en compétences et d'agir, notamment, sur le plan de la formation professionnelle. Dans cet esprit aussi, elle doit permettre au salarié, quelle que soit sa fonction, de développer ses compétences, de les adapter, voire de renouveler sa qualification, la formation professionnelle constituant un élément déterminant de la sécurisation des parcours tout au long de sa vie professionnelle.

La branche s'associe aux objectifs de la loi du 24 novembre 2009 qui vise notamment à ce que chaque salarié puisse disposer et actualiser un socle de connaissances et de compétences favorisant son évolution professionnelle et progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle entend également se référer à l'accord sur les parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale en date du 15 janvier 2011 et prendre en compte les priorités qu'il définit.

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche de la mutualité souhaitent améliorer la lisibilité des dispositifs de formation, préciser leurs modalités de mise en œuvre et réaffirmer le dialogue social dans le domaine de la formation professionnelle.

Cet accord de branche vient renforcer une approche globale de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein des mutuelles.

Article 1^{er}

Le chapitre IX de la convention collective nationale de la mutualité « Formation professionnelle et emploi » est modifié comme suit.

« 9.1 Dispositions générales relatives à la formation professionnelle continue

9.1.1. Elaboration et mise en œuvre de la politique de formation professionnelle par les organismes mutualistes en lien avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Les organismes entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale sont invités à définir les actions et dispositifs de formation en prenant en compte pour répondre aux enjeux liés à l'évolution des métiers et des compétences :

- l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur emploi ;
- la nécessité de veiller au maintien et à la capacité à occuper un emploi et au maintien dans l'emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Ils doivent en outre, lors de la définition des actions et dispositifs de formation dans le cadre annuel ou pluriannuel, porter une attention particulière aux catégories de salariés nécessitant des efforts spécifiques en vue d'assurer le maintien dans l'emploi.

A ce titre, la branche souligne la situation :

- des salariés disposant des niveaux de qualification les moins élevés ainsi que ceux dont la qualification s'avère insuffisante vis-à-vis de l'évolution des technologies et/ou de l'organisation du travail ;
- des salariés âgés de 45 ans ou plus et/ou justifiant de plus de 20 ans d'activité professionnelle ;
- des salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence pour congé maternité, congé parental, ou maladie de 6 mois ou plus.

9.1.2. Elaboration de parcours professionnels et de projets individuels d'évolution professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche invitent les organismes à mettre en œuvre les moyens permettant la construction de parcours professionnels et l'élaboration de projets individuels d'évolution professionnelle.

Dans ce cadre :

a) La formation professionnelle, tant en termes de propositions faites par l'organisme que de souhaits émis par le salarié, doit être abordée :

- lors des entretiens annuels visés à l'article 8.2 de la présente convention collective nationale. Ces entretiens devront être organisés à des dates permettant leur prise en compte lors de l'élaboration des plans de formation. Les conclusions retenues en termes d'actions de formation sont formalisées par écrit ;
- au cours de l'entretien professionnel de carrière visé à l'article 31 de l'accord de branche du 15 juillet 2009 relatif à la GPEC ;

b) Les organismes doivent mettre en place, selon des modalités adaptées à leur taille et à leur structure, les moyens d'information individuels et/ou collectifs permettant aux salariés de connaître les conditions dans lesquelles ils peuvent bénéficier :

- d'un bilan de compétences ;
- du dispositif de validation des acquis de l'expérience ;
- du droit individuel à la formation étant entendu que chaque salarié est tenu individuellement informé, et par écrit, chaque année, de ses droits acquis ;

c) Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, sur sa demande et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'organisme, d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant le temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience. La durée des congés de bilan de compétences et de VAE peut, dans ce cas, atteindre 36 heures consécutives ou non ;

d) Les organismes veillent à ce que le personnel d'encadrement bénéficie, dans le cadre des missions qui lui sont confiées par la direction de l'organisme au regard des dispositions ci-dessus, de l'information et de la formation nécessaires à l'accompagnement des salariés.

9.1.3. Mission tutorale

Les partenaires sociaux considèrent que le tutorat doit contribuer à accroître l'efficacité et la qualité des actions de formation conduites dans les organismes. Il en est notamment ainsi dans le cadre des périodes de professionnalisation visées à l'article 9.9 et des contrats de professionnalisation visés à l'article 9.10 du présent accord.

Le recours au tutorat peut être mis en œuvre au sein d'un organisme dès lors que celui-ci est en mesure, compte tenu de son organisation, de préparer et former, sur la base du volontariat, des salariés qualifiés qui auront pour mission d'accompagner les salariés dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un parcours professionnel.

Les organismes mettant en place le tutorat en détermineront les modalités et conditions en s'assurant que l'exercice de la mission tutorale est compatible avec l'organisation du travail du tuteur. Afin d'optimiser l'accomplissement de sa mission, chaque tuteur accompagne au maximum 3 salariés. Le tuteur doit bénéficier d'une reconnaissance de son activité dans ses perspectives d'évolution professionnelle, y compris au travers d'une VAE. L'exercice de la mission tutorale fait l'objet d'un bilan particulier dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

9.2. Adhésion à un organisme paritaire collecteur agréé

Une mutualisation des fonds de la formation professionnelle de la branche majoritairement composée de petits et de moyens organismes présente un intérêt certain.

Les organismes ont l'obligation d'adhérer à l'OPCA Uniformation. Cet engagement porte sur :

– la totalité :

- a) De la contribution de 0,2 % due au titre du congé individuel de formation ;
- b) De la contribution de 0,5 % (organismes de 10 salariés et plus) et de la contribution de 0,475 % (organismes de moins de 10 salariés) dues au titre des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Les fonds résultant des contributions visées au paragraphe b doivent être affectés :

- au financement des actions de formation liées aux périodes de professionnalisation visées à l'article 9.9 du présent accord à concurrence de 50 % des fonds collectés ;
- au financement, à concurrence du solde des fonds collectés, des actions de formation liées aux contrats de professionnalisation, des actions de formation réalisées dans le cadre du droit individuel à la formation et des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale.

La répartition des financements ci-dessus peut faire l'objet d'une révision annuelle par les partenaires sociaux de la branche sur proposition de la CPNEFP au vu des éléments communiqués par l'OPCA quant aux engagements réalisés ;

– la contribution afférente au plan de formation ou son solde dont les organismes n'assureraient pas la gestion directe.

9.3. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

9.3.1. La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) est composée en nombre égal de représentants de l'UGEM d'une part et des organisations syndicales signataires de l'accord du 17 décembre 2003 d'autre part, à raison d'un membre titulaire et d'un membre suppléant par organisation.

9.3.2. La CPNEFP, instance paritaire de définition de la politique de formation professionnelle en lien avec l'OPCA, est une structure de veille (en collaboration avec l'observatoire de l'emploi et des métiers, OEMM) sur l'emploi et la formation. Ses missions sont les suivantes :

- permettre l'information réciproque des partenaires sociaux sur l'évolution des emplois et des métiers en prenant en compte les mutations économiques du secteur ;
- étudier, notamment au travers de l'examen périodique des données résultant des travaux de l'observatoire de l'emploi et des métiers, la situation de l'emploi et les perspectives d'évolution en termes quantitatifs et qualitatifs ainsi que leurs incidences en termes de formation et de qualification ;
- proposer les adaptations des actions de formation professionnelle et définir les objectifs prioritaires, préconiser des réformes et aménagements des contenus de formation ;
- formuler des avis sur les priorités à assigner aux actions de formation dans le secteur. La commission en informe l'OPCA ;
- élaborer des propositions transmises aux partenaires sociaux dans le cadre de l'obligation de négocier telle qu'elle est prévue par la loi en vigueur ;
- examiner les conséquences des restructurations sur l'emploi et notamment les cas de licenciement collectif touchant au moins 10 salariés dont elle est saisie en temps utile par le ou les organismes concernés, afin de faciliter le reclassement des salariés dont l'emploi est menacé. Les conditions de saisine de la commission sont fixées par le règlement intérieur ;
- diffuser, dans ses domaines de compétence, toute recommandation générale qu'elle estimera utile ;
- suivre les contenus des référentiels des CQP de branche.

Sur délégation de la commission paritaire nationale, la CPNEFP peut déterminer, voire ajuster, les priorités de formation de branche dès lors que la situation le lui impose et notamment au regard des informations financières transmises par l'OPCA. La commission paritaire nationale est tenue régulièrement informée.

9.3.3. Dans le cadre des missions qui lui sont dévolues et pour mener à bien ses travaux, la commission dispose des informations transmises par :

- l'observatoire de l'emploi et des métiers ;
- l'OPCA ;
- et plus généralement de toutes études et enquêtes qu'elle peut demander aux intervenants précédemment cités ou à des experts extérieurs.

9.3.4. La commission est présidée alternativement par un représentant désigné par le collège employeur et un représentant désigné par le collège salarié. La vice-présidence est assurée par un représentant du collège auquel n'appartient pas le président. La durée des mandats de président et de vice-président est de 2 ans. Les mandats sont renouvelables.

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège employeur.

La commission se réunit trois fois par an. Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées sur demande de la majorité des membres.

Les modalités de fonctionnement de la commission sont définies dans le cadre du règlement intérieur.

9.3.5. Les représentants des organisations syndicales participant aux réunions de la commission bénéficient du maintien de leur rémunération au sein de l'organisme dont ils sont les salariés. Les modalités de remboursement des frais de déplacement sont déterminées par le règlement intérieur de la commission.

9.4. Observatoire de l'emploi et des métiers (OEMM)

L'observatoire de l'emploi et des métiers, instance paritaire composée d'un nombre égal de représentants de l'UGEM et des organisations syndicales représentatives au niveau national, est un outil de veille qui a pour mission de suivre l'évolution, tant sur le plan quantitatif que sur le plan qualitatif, de l'emploi des organismes régis par le code de la mutualité et de procéder à toutes études prospectives en ce domaine.

Structure de réflexion et de proposition, l'observatoire de l'emploi et des métiers peut formuler toute suggestion, soit auprès de la commission paritaire nationale, soit auprès de la CPNEFP et des organismes, permettant de procéder en matière de formation et de gestion prévisionnelle de l'emploi aux ajustements, adaptations et transformations nécessaires pour anticiper sur cette évolution.

Les organismes sont tenus de fournir les informations demandées.

Le fonctionnement de l'observatoire de l'emploi et des métiers est précisé dans un règlement intérieur.

9.5. Modalités de financement de la CPNEFP et de l'OEMM

Le financement nécessaire au fonctionnement des dispositifs conventionnels dédiés à l'emploi et à la formation professionnelle visés aux articles 9.3 et 9.4 ci-dessus est assuré par une participation annuelle à l'UGEM recouvrée par l'OPCA désigné par la présente convention. Le montant de cette participation est fixé à 0,025 % de la masse salariale brute annuelle de l'ensemble des groupements relevant de la présente convention calculée au 31 décembre de l'année précédente. La répartition de cette participation entre la CPNEFP et l'OEMM relève de la compétence des partenaires sociaux de la branche ⁽¹⁾.

9.6. Dispositifs et actions de formation mis en œuvre

9.6.1. Dispositifs de formation

Le plan de formation est élaboré à l'initiative de l'employeur dans le respect des obligations relatives à la consultation des représentants du personnel. Il doit répondre à une double obligation :

- assurer l'adaptation des salariés au poste de travail et veiller à maintenir la capacité des salariés à occuper un emploi ;
- contribuer au développement des compétences.

Le droit individuel à la formation est exercé à l'initiative du salarié avec accord de l'employeur dans les conditions figurant au 9.8 ci-dessous. Les actions de formation prenant place dans ce dispositif visent à titre principal le développement des compétences. L'exercice de ce droit prend en compte les priorités définies par les parties signataires du présent accord.

Les périodes de professionnalisation doivent favoriser le maintien dans l'emploi des salariés et peuvent, dans les conditions définies par les partenaires sociaux de la branche, s'inscrire, selon la partie employeur ou salarié qui en prend l'initiative, soit dans le cadre du plan de formation, soit dans le cadre de l'exercice du droit individuel à la formation.

Le congé individuel de formation relève de la seule initiative du salarié et s'exerce dans les conditions définies par la loi.

9.6.2. Actions de formation

Compte tenu des objectifs généraux inscrits par les parties signataires au préambule du présent accord et des dispositifs de formation devant être mis en œuvre, les actions de formation sont distinguées de la manière suivante :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi visent à l'acquisition ou au perfectionnement de compétences correspondant au poste

(1) La répartition est fixée à compter du 1^{er} janvier 2012 à 0,022 % pour l'OEMM et 0,003 % pour la CPNEFP.

occupé et utilisables immédiatement et directement sur celui-ci. Elles visent aussi à l'acquisition ou au perfectionnement de compétences rendues nécessaires par l'évolution des emplois, des technologies, des méthodes et des organisations ;

- les actions de développement des compétences visent à permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences qui ne sont pas directement liées au poste occupé. Elles accompagnent l'évolution professionnelle et l'employabilité sans être immédiatement et directement utilisable sur le poste occupé et/ou dans l'organisme.

9.6.3. Régimes applicables

Compte tenu des dispositions des articles précédents, le régime applicable aux différentes actions de formation est le suivant :

a) Les actions d'adaptation au poste de travail et les actions liées à l'évolution de l'emploi et au maintien dans l'emploi sont inscrites au plan de formation. Elles se déroulent pendant le temps de travail. Les heures de formation sont considérées comme temps de travail effectif et rémunérées comme tel sur la base de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé et compte tenu des éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

b) Les actions de développement de compétences relèvent de régimes distincts dans les conditions suivantes :

- les actions proposées par l'employeur dans la perspective de donner au salarié les moyens de satisfaire à un projet d'évolution professionnelle au sein de l'organisme, identifié et élaboré dans le cadre des entretiens annuels d'évaluation, sont inscrites au plan de formation et se déroulent pendant le temps de travail. Elles sont rémunérées comme tel sur la base de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé et compte tenu des éventuelles majorations pour heures supplémentaires ;
- les actions de développement des compétences résultant de la seule initiative du salarié sont réalisées dans le cadre de l'exercice du droit individuel à la formation selon les modalités définies aux articles 9.8.2 et 9.8.3 ci-après ;
- les actions proposées par l'employeur pour favoriser l'accroissement des compétences d'un salarié, sans qu'il existe un lien direct et immédiat avec un projet d'évolution professionnelle précisément identifié au sein de l'organisme, sont inscrites au plan de formation. Sous réserve d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, ces actions peuvent se dérouler en partie en dehors du temps de travail à concurrence des 2/3 de leur durée et, en tout état de cause dans la limite de 80 heures par an ou de 5 % pour les salariés auxquels est appliqué un forfait jour ou un forfait heure sur l'année. Pendant la formation, les heures réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. A l'issue de la formation, et sous réserve de l'évaluation qui en est faite, le salarié bénéficie pendant un délai de 1 an d'une priorité d'accès aux fonctions disponibles dans l'organisme correspondant aux connaissances qu'il a acquises. Les organismes prendront en compte, selon des modalités à définir par chacun d'entre eux soit par accord d'entreprise soit, à défaut, de manière unilatérale, les efforts accomplis par le salarié ayant accompli une partie de la formation en dehors du temps de travail. Cette prise en compte devra être formalisée dans le cadre de l'accord conclu entre l'employeur et le salarié visé ci-dessus.

9.6.4. Modalités d'application

Lorsqu'en application des dispositions du paragraphe 9.6, 3 b), l'employeur propose à un salarié d'effectuer une partie de sa formation en dehors de son temps de travail et que celui-ci le refuse, ce refus n'est pas constitutif d'une faute ou d'un motif de licenciement. Si le salarié a accepté dans le cadre de l'accord écrit prévu d'effectuer une partie de sa formation en dehors de son temps de travail, il peut, dans les 8 jours suivant son acceptation, dénoncer cet accord. Cette dénonciation n'est

pas constitutive d'une faute ou d'un motif de licenciement, et est sans conséquence sur le contrat de travail.

9.7. Plan de formation

9.7.1. Dispositions financières

L'obligation de financement des actions de formation au titre du plan de formation, pour les organismes de 10 salariés et plus, doit être supérieure de 25 % à celle fixée par la loi en vigueur. Le respect de cette obligation conventionnelle s'apprécie sur une période pluriannuelle de 3 ans.

Pour les organismes de moins de 10 salariés, l'obligation de financement des actions de formation au titre du plan de formation est fixée à 1,125 %.

9.7.2. Elaboration du plan de formation et information des salariés

Dans les organismes de 50 salariés et plus, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le plan de formation est élaboré après consultation des représentants élus du personnel. Les documents transmis aux représentants du personnel en vue de cette consultation précisent les actions proposées en opérant la distinction prévue par la loi. Les salariés sont informés des actions inscrites au plan de formation.

Dans les organismes de moins de 50 salariés, et dans les organismes de 50 salariés et plus dépourvus de représentants du personnel habilités à être consultés sur le plan de formation, l'employeur porte annuellement à la connaissance de l'ensemble des salariés, par tout moyen approprié, le détail de l'utilisation des fonds consacrés à la formation professionnelle.

9.8. Droit individuel à la formation

9.8.1. Salariés bénéficiaires et actions de formation éligibles

a) Salariés bénéficiaires :

Le bénéfice du droit individuel à la formation est ouvert aux salariés des organismes mutualistes, sous contrat de travail à durée indéterminée ou sous contrat de travail à durée déterminée, dans les conditions fixées par la législation et la réglementation en vigueur.

Toutefois, les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel dont le contrat fixe une durée du travail au moins égale à 80 % de la durée légale ou de la durée collective applicable dans l'organisme bénéficieront du droit individuel à la formation dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein⁽¹⁾. Les salariés sont informés par écrit annuellement du total de leurs droits acquis au titre du DIF ;

b) Actions éligibles :

Une action de formation doit, pour être prise en compte dans le cadre de ce droit, résulter de l'initiative du salarié.

Les actions de formation prioritaires sont les suivantes :

- actions de développement des compétences ;
- actions de promotion ;
- actions d'acquisition, d'entretien et de perfectionnement des connaissances ;
- actions de qualification ;
- actions de VAE.

Ces priorités sont régulièrement examinées par la CPNEFP qui peut formuler toute proposition de complément et/ou d'actualisation.

(1) Tout salarié justifiant de 1 an d'ancienneté à la date du 6 mai 2004 bénéficie, au titre de l'année 2004, d'un droit individuel de 14 heures. A compter de l'année 2005 et pour les années suivantes, le droit individuel de 20 heures s'acquiert sur l'année civile. La condition minimale de 1 an d'ancienneté requise pour l'ouverture du droit s'apprécie, pour les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, au 31 décembre de l'année précédente.

9.8.2. Mise en œuvre d'une action de formation dans le cadre du DIF

Le salarié souhaitant engager une action de formation dans le cadre et dans la limite de ses droits acquis au titre du DIF en informe l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge précisant la nature de l'action, sa durée ainsi que l'organisme dispensateur. Cette lettre doit être adressée au moins 3 mois avant la date de début de l'action envisagée.

L'employeur confirme son acceptation ou son refus, au regard du choix de l'action de formation envisagée et de son adéquation avec les priorités exprimées par la branche, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse au salarié qui demande à faire valoir son droit individuel à la formation (art. D. 6323-2 du code du travail). La non-réponse de l'employeur ou la réponse hors délai vaut acceptation de la demande du salarié.

Si deux refus sont opposés à la demande du salarié au cours de deux exercices civils consécutifs, celui-ci bénéficie s'il le souhaite, à titre prioritaire d'un congé individuel de formation dans les conditions prévues par l'OPCA dont relève l'organisme employeur.

9.8.3. Modalités de déroulement de la formation

Les actions de formation s'inscrivant dans le cadre du DIF se déroulent en dehors du temps de travail.

Par accord d'entreprise, ou, à défaut, par accord écrit entre l'employeur et le salarié, il peut être convenu que les formations suivies dans le cadre du DIF se déroulent en tout ou partie pendant le temps de travail.

9.8.4. Statut du salarié pendant le déroulement de la formation

Les heures de formation se déroulant hors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Au cas où une partie de la formation est réalisée pendant le temps de travail en application des dispositions de l'article 9.8.3, alinéa 2, ces heures sont rémunérées comme du temps de travail effectif.

9.8.5. Portabilité des droits à DIF

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

Lorsque l'action mentionnée au 1^{er} alinéa est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

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

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

Modalités d'utilisation des droits à DIF : en cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit

individuel à la formation et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire indiqué par l'OPCA Uniformation après avis de la CPNEFP est utilisée dans les conditions suivantes :

- lorsqu'un salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur, au cours des 2 années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies au 1^{er} alinéa de l'article L. 6323-8 du code du travail ;
- lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation de formation visée à l'article L. 6321-10 du code du travail n'est pas due par l'employeur. Le paiement de la somme est assuré par l'organisme collecteur paritaire agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché. Cette somme est imputée au titre de la section "professionnalisation".

Obligations d'information du salarié par l'employeur : dans la lettre de licenciement, l'employeur informe le salarié, s'il y a lieu, de ses droits en matière de droit individuel à la formation, le salarié doit faire la demande de l'utilisation de ses droits au DIF avant la fin de son préavis. A l'expiration du contrat de travail, l'employeur mentionne sur le certificat de travail prévu à l'article L. 1234-19 du code du travail, les droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation, ainsi que l'organisme collecteur paritaire agréé compétent pour verser la somme prévue.

9.8.6. Transférabilité des droits à DIF dans le champ de l'accord du 15 janvier 2011

L'accord du 15 janvier 2011 sur les parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale organise la transférabilité des droits à DIF entre les branches et secteurs inclus dans son champ d'application.

En cas de démission ou de rupture conventionnelle du contrat de travail, les droits acquis et non utilisés à la date d'expiration du contrat de travail peuvent être mobilisés par le salarié auprès du nouvel employeur si celui-ci relève du champ d'application de l'accord du 15 janvier 2011.

La somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire indiqué par l'OPCA Uniformation après avis de la CPNEFP est utilisée dans les conditions suivantes :

- lorsqu'un salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur, au cours des 2 années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit sans l'accord de l'employeur tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies au premier alinéa de l'article L. 6323-8 du code du travail ;
- lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation de formation visée à l'article L. 6321-10 du code du travail n'est pas due par l'employeur. Le paiement de la somme est assuré par l'organisme collecteur paritaire agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché. Cette somme est imputée au titre de la section « professionnalisation ».

Dans les cas de rupture du contrat de travail visés au présent article, les obligations d'information du salarié par l'employeur sont identiques à celles mentionnées à l'article 9.8.5.

9.8.7. Modalités financières

Les dépenses exposées par les organismes dans le cadre du DIF sont prises en charge par l'OPCA (coûts pédagogiques et frais annexes) sur les fonds collectés au titre des contributions visées à l'article 9.2 *b* du présent chapitre. A défaut de prise en charge de la totalité des dépenses par l'OPCA, le solde est imputable sur le plan de formation de l'organisme.

9.8.8. Bilan de la mise en œuvre du droit individuel à la formation

Un bilan des conditions de mise en œuvre du droit individuel à la formation dans les organismes sera effectué en juillet 2013.

9.9. Périodes de professionnalisation

9.9.1. Principes généraux et bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation contribuent au déroulement du parcours professionnel des salariés sous contrat à durée indéterminée et, notamment, à la gestion des secondes parties de carrière. Elles doivent faciliter le maintien dans l'emploi en prenant en compte les évolutions des métiers de la mutualité et les exigences de compétences nouvelles.

Les périodes de professionnalisation s'adressent :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- aux salariés comptant 15 ans d'activité professionnelle ;
- aux salariés âgés de 40 ans et plus dès lors qu'ils justifient d'une année d'ancienneté dans l'organisme concerné ;
- aux salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires d'une obligation d'emploi au titre de l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- aux salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence pour maladie ou accident de travail d'une durée de 6 mois ou plus ;
- aux salariés reprenant une activité professionnelle après une période de suspension de celle-ci dans le cadre de l'exercice d'un mandat syndical ;
- aux bénéficiaires de revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 code du travail (CUI).

9.9.2. Objectifs prioritaires et qualifications accessibles

Compte tenu des évolutions que connaît le secteur de la mutualité et des mutations engagées dans les organismes, les actions prioritaires mises en œuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation sont les actions permettant d'acquérir une qualification dans les domaines suivants :

- commercial, gestion et suivi de la relation avec l'adhérent ;
- gestion de la prestation ;
- audit-gestion du risque, contrôle de gestion ;
- gestion des flux d'information ;
- qualité ;
- partage de compétences et d'expertise, tutorat, management ;
- optique ;
- dentaire ;
- prévention et action sanitaire et sociale.

Dans ces domaines, les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir soit un diplôme, un titre ou une certification professionnelle enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles, soit une qualification reconnue par la branche. A cette fin, les partenaires sociaux demandent à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle d'établir une liste des qualifications correspondant aux objectifs prioritaires qu'ils ont définis ci-dessus.

Les périodes de professionnalisation sont particulièrement visées dans le processus d'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle.

Les objectifs des périodes de professionnalisation pourront être modifiés et/ou complétés au vu des préconisations formulées par l'OEMM sur la base d'études réalisées. Ils auront aussi pour but d'intégrer des salariés qui sont en voie de transition professionnelle tel qu'il est précisé dans l'accord de branche du 15 juillet 2009 relatif à la GPEC.

9.9.3. Modalités de mise en œuvre

Afin d'assurer l'efficacité des actions inscrites dans le cadre de périodes de professionnalisation, les partenaires sociaux engagent les organismes à intégrer ce dispositif dans le cadre de la construction du parcours professionnel visée à l'article 9.1.2 de la présente convention et, plus généralement, dans une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des ressources humaines.

La durée minimale des actions incluses dans une période de professionnalisation est de 70 heures.

Les modalités de mise en œuvre des périodes de professionnalisation sont définies dans les organismes, en lien, le cas échéant, avec le dispositif du DIF lorsque la période de professionnalisation résulte de l'initiative du salarié.

Si tout ou partie de la formation prévue dans le cadre de la période de professionnalisation est réalisée en dehors du temps de travail, les conditions et limites instaurées par l'article L. 6324-9 du code du travail doivent être appliquées.

9.9.4. Modalités financières

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation peuvent être prises en charge par l'OPCA de la branche sur la base des montants fixés réglementairement. Les partenaires sociaux demandent à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle d'examiner en collaboration avec l'OPCA les formations pour lesquelles il serait nécessaire de prévoir des montants de prise en charge supérieurs au regard des coûts spécifiques de certaines actions.

9.9.5. Modalités de contrôle

Les partenaires sociaux entendent que les priorités qu'ils déterminent en termes de bénéficiaires et d'actions soient prises en compte dans les prises en charge opérées par l'OPCA de la branche. Ils demandent que celui-ci procède à la mise en place d'une commission *ad hoc* qui examine périodiquement les dossiers dont il aura été saisi.

9.10. Contrats de professionnalisation

9.10.1. Principes généraux et bénéficiaires

L'insertion professionnelle des jeunes est nécessaire au renouvellement de la pyramide des âges du secteur. Celui-ci entend par ailleurs contribuer à l'insertion de demandeurs d'emploi y compris non diplômés. Les partenaires sociaux souhaitent, dans ce cadre, prendre les mesures permettant la conclusion de contrats de professionnalisation en faveur :

- de jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale ;
- de demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- des bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (CUI).

Les partenaires sociaux signataires souhaitent que l'OPCA de la branche mène auprès des organismes mutualistes d'une part, et des acteurs de l'emploi et de la formation d'autre part, les actions d'information contribuant à faire connaître ce mode de recrutement.

Ils demandent à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle d'examiner, après vérification auprès du répertoire national des certifications professionnelles, les

conditions et les modalités de création de certificats de qualification professionnelle permettant d'apporter des réponses adaptées aux besoins en compétences du secteur et facilitant l'intégration des nouveaux salariés.

9.10.2. Caractéristiques des contrats de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation sont conclus dans les conditions fixées par la loi, étant entendu que :

- la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée pourra être portée jusqu'à 24 mois dès lors que les conditions fixées par la législation sont remplies ;
- la durée de la formation hors entreprise pourra être supérieure à 25 % de la durée du contrat dès lors que cette formation a pour but de préparer un diplôme d'Etat, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

9.11. Certificats de qualification professionnelle de branche

9.11.1. Objectifs des CQP

La création des certificats de qualification professionnelle de branche répond aux objectifs suivants :

- développer et reconnaître les compétences des salariés au travers de parcours qualifiants ;
- accompagner les évolutions du secteur et des entreprises ;
- faciliter la mobilité professionnelle.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont décidé d'engager une démarche générale de certification prenant en compte les priorités définies en termes de métiers et de compétences par l'accord de branche sur la formation professionnelle signé le 1^{er} décembre 2004.

Reconnue au sein de la branche professionnelle, chaque certification se compose d'un référentiel de compétences organisé autour des grands domaines de compétences devant être maîtrisés par les salariés exerçant le métier visé, ainsi que d'un référentiel de certification précisant le niveau attendu dans chacun des domaines.

9.11.2. Liste des CQP

Les partenaires sociaux de la branche mutualité ont créé quatre certificats de qualification professionnelle (CQP) validés et reconnus par la CPNEFP.

Ces CQP sont les suivants :

- téléconseiller (niveau IV de la nomenclature de 1969) ;
- conseiller mutualiste (niveau III de la nomenclature de 1969) ;
- assistant commercial (niveau IV de la nomenclature de 1969) ;
- spécialiste de prestation santé et prévoyance (niveau III de la nomenclature de 1969).

Les quatre CQP précités se rattachent aux domaines de formation prioritaire « commercial, gestion et suivi de la relation avec l'adhérent » et « gestion de la prestation ».

Ces certificats sont inscrits au répertoire national des certifications professionnelles.

Cette liste est appelée à être complétée dès lors que la création d'un nouveau CQP sera validée par la branche.

9.11.3. Modalités d'accès aux CQP

Les CQP visés ci-dessus sont accessibles, dans les conditions et modalités définies par la CPNEFP, notamment par les voies suivantes, dans le cadre de parcours individualisés :

- périodes de professionnalisation visées aux articles 9.9.1 et suivants de la convention collective ;
- contrats de professionnalisation visés aux articles 9.10.1 et suivants de la convention collective nationale ;

- plan de formation ;
- validation des acquis de l'expérience.

Les actions de formation s'inscrivant dans la démarche de délivrance d'un CQP de la branche doivent être obligatoirement dispensées par l'un des organismes labellisé par la CPNEFP.

La CPNEFP a élaboré, pour chaque CQP, un guide d'évaluation comportant un référentiel de compétences, un guide d'entretien, d'accès et d'orientation, un livret de suivi de la formation, un guide du tuteur, un livret d'évaluation finale en entreprise. Elle a par ailleurs fixé la mission, la composition et les modalités de fonctionnement du jury paritaire national appelé à statuer sur la délivrance des CQP.

9.12. Reconnaissance des formations diplômantes

Le salarié qui obtient un diplôme homologué ou délivré par l'éducation nationale et d'un niveau supérieur au niveau de formation acquis au moment de l'embauche, ou qui obtient un tel diplôme quel qu'en soit le niveau à l'issue d'une formation suivie en accord avec l'employeur dans le cadre de son parcours professionnel, perçoit une gratification dont le montant est fixé selon les conditions suivantes :

- diplôme des niveaux III et IV : montant de la gratification équivalant à 100 points ;
- diplôme des niveaux I et II : montant de la gratification équivalant à 120 points.

Le salarié qui obtient un certificat de qualification professionnelle reconnu par la CPNEFP de la branche de la mutualité perçoit une gratification dont le montant est fixé à 120 points. Cette gratification doit être versée dans les 2 mois suivant l'obtention du certificat.

Il est précisé que la gratification doit être versée, en une seule fois, dans les 2 mois suivant l'obtention du diplôme et sur présentation de l'attestation de réussite, étant entendu que cette gratification est accordée une fois par niveau.

9.13. Passeport orientation/formation

Le passeport orientation/formation prévu par la loi du 24 novembre 2009 correspond au passeport emploi/compétences tel que prévu par l'accord de branche du 15 juillet 2009 relatif à la GPEC. Le passeport emploi/compétences est mis à disposition de tout salarié qui en fait la demande. La branche a mis en place une trame du passeport afin d'obtenir une formalisation et un contenu homogène ensuite adaptable selon les salariés. L'utilisation et l'enrichissement du passeport restent à l'initiative du salarié. Celui-ci peut demander la validation par la fonction RH en ce qui concerne les formations internes.

9.14. Bilan d'étape professionnel

Le bilan d'étape professionnel consiste en l'élaboration en commun d'un diagnostic qui permet :

- au salarié d'appréhender l'état de ses capacités professionnelles et de ses compétences, pour lui permettre de construire son projet professionnel et de mesurer ses besoins au regard de ce projet professionnel ;
- à l'employeur de déterminer les besoins et les objectifs de professionnalisation de ce dernier, dans une optique de sécurisation des parcours professionnels.

Les modalités de ce bilan dont peuvent bénéficier, à leur demande, les salariés justifiant de plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise seront définies par voie d'avenant dans le cadre de l'article 3.1.4 de l'accord sur les parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale en date du 15 janvier 2011.

9.15. Participation des salariés à des jurys et prise en charge des coûts

Les dépenses liées à la participation aux jurys sont imputables sur les fonds de la formation dans le cadre de l'OPCA. Elles comprennent :

- les frais de transport, d'hébergement et de restauration ;
- la rémunération du salarié ;
- les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles qui s'y rattachent.

Par ailleurs, le salarié participant à un jury de CQP bénéficie, sur présentation de sa convocation, d'une autorisation d'absence rémunérée de 1/2 journée pour la préparation du jury et l'étude des dossiers des candidats. Cette absence, dont l'employeur doit être informé par le salarié 2 semaines au plus tard avant la date fixée pour le jury, est assimilée à du travail effectif. »

Article 2

1. Entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur au jour de sa signature à l'exception des articles 9.2 et 9.5 qui entreront en vigueur à la date d'extension.

2. Bilan d'application de l'accord

Les parties signataires conviennent de procéder, au plus tard à l'issue de sa 3^e année d'application, et au vu des informations transmises par l'OPCA de la branche, à un bilan formalisé quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre de ses dispositions. Au vu de ce bilan, elles examineront l'opportunité de l'ouverture d'une négociation visant à apporter des modifications.

Sans attendre le bilan d'application visé ci-dessus et au plus tard le 30 juin 2012, les parties signataires conviennent de négocier un avenant au présent accord relatif à l'utilisation des droits à DIF par les salariés de retour de congés d'une durée supérieure à 3 mois en application de l'article 2.2 de l'accord du 15 janvier 2011 sur les parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale.

3. Force obligatoire

Les accords d'entreprise et/ou d'établissement conclus dans les organismes et relatifs à la mise en œuvre de la formation professionnelle ne peuvent contenir de clauses dérogatoires au présent accord sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

4. Demande d'extension et formalités de dépôt

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère de l'emploi et des affaires sociales. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de la formation professionnelle et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 5 juillet 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UGEM.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Accord interprofessionnel

**PME
(Essonne)**

ACCORD DU 18 NOVEMBRE 2010

RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1151495M

Entre :

Le MEDEF ;

La CGPME,

D'une part, et

L'UD CFDT ;

L'UD CFE-CGC ;

L'UD CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit (après avoir rappelé que le préambule est à rédiger par les partenaires sociaux) :

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet d'instituer un régime de remboursement de frais médicaux au profit des salariés des petites et moyennes entreprises de l'Essonne entrant dans le champ d'application défini à l'article 2.

Lorsqu'une entreprise décide d'adhérer au régime, celui-ci devient obligatoire pour l'ensemble des salariés de cette entreprise.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des petites et moyennes entreprises du département de l'Essonne (91) dont l'activité relève d'une branche professionnelle de la CGPME ou du MEDEF et ayant adhéré au présent accord dans les formes prévues aux articles L. 2261-3 et D. 2231-8 du code du travail et par ailleurs, non couvertes à la date de mise en place du présent régime par un autre régime collectif professionnel ou interprofessionnel obligatoire de remboursement de frais médicaux.

Toute entreprise qui, postérieurement à son adhésion, se trouvera comprise dans le champ d'application professionnel d'un autre régime collectif obligatoire de remboursement de frais médicaux, sera appelée à rejoindre le nouveau régime mis en place.

L'adhésion des entreprises doit être formalisée par un acte d'adhésion de l'employeur notifié aux signataires de l'accord, accompagné d'une copie du présent accord contresignée par l'entreprise. A cet effet, les partenaires sociaux signataires font élection de domicile au siège du MEDEF 91 situé à Evry (91000), 7, rue Montespan. Un modèle de notification d'adhésion est annexé au présent accord (cf. annexe I).

L'acte d'adhésion fera aussi l'objet, par l'employeur, d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de l'Essonne ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes d'Evry.

Avant toute adhésion, l'employeur devra, le cas échéant, informer et consulter le comité d'entreprise.

Article 3

Prestations

En aucun cas, les prestations ne sauraient constituer un engagement pour les entreprises, qui ne sont tenues, à l'égard de leurs salariés, qu'au seul paiement des cotisations.

Article 4

Cotisations

4.1. Taux, assiette, répartition des cotisations

Les cotisations mensuelles servant au financement du contrat d'assurance « remboursement de frais médicaux » se calculent en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS)⁽¹⁾ et évoluent avec ce dernier.

Deux structures de cotisations sont proposées. La structure de cotisations retenue par chaque entreprise est mentionnée sur l'acte d'adhésion figurant en annexe I.

Option 1 : Si l'entreprise choisit la structure de cotisations « Uniforme »

Le régime de « remboursement de frais médicaux » revêt un caractère familial et a pour objet de couvrir à titre obligatoire les salariés et leurs éventuels ayants droit tels que définis par le contrat d'assurance.

Les cotisations seront prises en charge par l'entreprise et par les salariés dans les proportions suivantes :

- part patronale : 50 % ;
- part salariale : 50 %.

Option 2 : Si l'entreprise choisit la structure de cotisations « Adulte/enfants »

Le régime de « remboursement de frais médicaux » revêt un caractère individuel et a pour objet de couvrir à titre obligatoire les salariés uniquement.

Les cotisations seront prises en charge par l'entreprise et par les salariés dans les proportions suivantes :

- part patronale : 50 % ;
- part salariale : 50 %.

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de faire bénéficier à leurs ayants droit tels que définis au contrat d'assurance de l'ensemble des garanties au titre du régime institué.

(1) Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2010, à 2 885 €.

Les cotisations supplémentaires servant au financement de la couverture facultative des ayants droit ainsi que leurs évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié. Elles viennent s'ajouter aux cotisations salariales, destinées au financement de la couverture obligatoire des salariés.

Suspension du contrat de travail

Le régime de « remboursement de frais médicaux » ainsi que l'engagement de l'entreprise à l'égard de ses salariés (part patronale) sont maintenus au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle il bénéficie d'un maintien de salaire, partiel ou total de l'employeur ou des indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Dans une telle hypothèse, l'entreprise verse une contribution identique à celle versée pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à s'acquitter de sa part de cotisations.

4.2. Caractère obligatoire du régime

Le régime devient obligatoire pour toute entreprise ayant manifesté son adhésion au présent accord. Le régime s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne pourront s'opposer au paiement de leur quote-part de cotisations.

Des dérogations au caractère obligatoire du régime sont possibles. Chaque entreprise adhérente peut retenir une ou plusieurs dispenses d'affiliation, voire toutes, parmi celles figurant en annexe II.

Article 5

Contrat d'assurance

Le contrat d'assurance se matérialise pour chaque entreprise par la signature d'un bulletin d'adhésion ou d'un contrat collectif auprès d'un organisme d'assurance habilité.

En application de la clause de recommandation stipulée à l'article 8, les partenaires sociaux ⁽¹⁾ concluront et signeront un contrat d'assurance « cadre » avec l'organisme d'assurance recommandé, chaque entreprise adhérent au dit contrat par le biais d'un bulletin d'adhésion.

Le présent régime ainsi que le contrat d'assurance précité est mis en œuvre conformément aux prescriptions des articles L. 242-1, alinéas 6 et 8, du code de la sécurité sociale, et 83, 1° *quater*, et 995, 16° ⁽²⁾, du code général des impôts.

Article 6

Mutualisation

Les partenaires sociaux décident que les résultats techniques du régime assuré par l'organisme recommandé à l'article 8 seront mutualisés. Cette mutualisation sera organisée dans le contrat « cadre » visé à l'article 5.

L'organisme recommandé présentera un rapport annuel global sur les comptes à la commission mentionnée à l'article 7. Le rapport annuel respectera les termes de l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi Evin et son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990.

(1) Les partenaires sociaux peuvent aussi décider de déléguer la signature du contrat d'assurance « cadre » à l'association DialogueEssonne (association loi 1901 regroupant les organisations patronales et salariales) représentée par son président.

(2) Le projet de loi de finances pour 2011 prévoit la suppression de cet article et son remplacement par l'article 1101, 2° *bis*, du code général des impôts.

Article 7

Commission paritaire ⁽¹⁾

Les partenaires sociaux signataires du présent accord confient le suivi du régime à la commission paritaire. Cette commission est composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés et un nombre égal de représentants pour la partie patronale.

La commission se réunit au moins une fois par an avec l'organisme assureur recommandé pour évaluer les résultats obtenus, l'évolution de la sinistralité, l'égalité de traitement et la qualité du service rendu.

L'organisme assureur recommandé s'engage à communiquer tous les éléments nécessaires à la bonne appréciation de la situation. En cas de difficultés d'application, la commission se réunit à l'initiative de la partie la plus diligente afin d'examiner les aménagements à apporter. Toute modification de taux fera l'objet d'une négociation entre les parties.

Article 8

Organisme assureur

Chaque entreprise est libre de choisir un organisme d'assurance habilité.

Les partenaires sociaux recommandent MACIF-Mutualité, Carré Haussmann, 22-28, rue Joubert, 75435 Paris Cedex 9, mutuelle régie par le livre II du code de la mutualité. A cet effet, une proposition de couverture est présentée en annexe III.

Article 9

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée ⁽²⁾. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2011 et cessera au 31 décembre 2013.

Il se renouvellera, par la suite, par tacite reconduction pour une durée de 3 ans, sauf volonté contraire des partenaires sociaux, notifiée au plus tard le 31 octobre minuit avant l'échéance.

Ces dispositions n'interdisent pas, avant l'échéance du terme, de modifier la présente convention, conformément à la procédure prévue aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Article 10

Dépôt et publicité

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont un sur support papier signé des parties et une version sur support électronique auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de l'Essonne et un exemplaire au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes d'Evry.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Evry, le 18 novembre 2010.

(1) Si la commission n'est pas encore créée, elle peut l'être dans les 3 à 6 mois suivant la signature du présent accord.

(2) L'accord peut être aussi stipulé à durée indéterminée.

(Suivent les signatures.)

Proposition de préambule (page 44 de l'accord collectif)

A l'initiative des partenaires sociaux de l'Essonne, mise en place d'une complémentaire santé avec participation de l'employeur, par un accord collectif interprofessionnel territorial, à destination des salariés des PME et TPE du département.

ANNEXE I

MODÈLE D'ACTE D'ADHÉSION

Adhésion à un accord collectif de niveau supérieur

Articles L. 2261-3 et D. 2231-8 du code du travail

Lettre recommandée avec avis de réception à l'attention de Mesdames et Messieurs les partenaires sociaux, signataires le 18 novembre 2010 de l'accord collectif interprofessionnel départemental instituant un régime de garanties collectives de remboursement des frais médicaux au profit des salariés des petites et moyennes entreprises de l'Essonne.

Lettre recommandée avec avis de réception à adresser avec la copie de l'accord collectif contre-signé.

Entreprise adhérente

Dénomination sociale :

Forme juridique :

Adresse :

Code postal :

Ville :

Numéro de Siret :

Code NAF :

Représentée par :

En qualité de :

Adhésion (le cas échéant, après information et consultation du comité d'entreprise)

L'entreprise déclare adhérer, en application des dispositions des articles L. 2261-3 et D. 2231-8 du code du travail, à la totalité des dispositions de l'accord paritaire du 18 novembre 2010, signé par le MEDEF 91 et la CGPME de l'Essonne et les unions départementales des organisations syndicales représentatives des salariés CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, instituant un régime de garanties collectives de remboursement de frais médicaux.

La structure de cotisation retenue est la suivante :

Le cas échéant, les dispenses d'affiliation retenues par l'entreprise sont les suivantes :

Dès confirmation de la réception (AR) de la présente adhésion, l'entreprise déposera à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de l'Essonne et au greffe du conseil de prud'hommes d'Evry :

- la confirmation susmentionnée ;
- une copie de la présente lettre d'adhésion ;
- une copie de l'accord collectif contresigné par l'entreprise adhérente.

Nous vous prions d'agréer, Mesdames, Messieurs les partenaires sociaux, nos sincères salutations.

Nom, prénom :

Qualité du signataire :

Signature et tampon.

ANNEXE II

LISTE DES DISPENSES D’AFFILIATION POSSIBLES AU RÉGIME DE REMBOURSEMENT DES FRAIS MÉDICAUX

Chaque entreprise adhérente au régime de remboursement des frais médicaux peut retenir une ou plusieurs dispenses d’affiliation, voire toutes, parmi celles venant ci-après. Les salariés concernés ont alors la possibilité de refuser la proposition d’adhésion que leur soumet la société.

Les intéressés sont :

- les salariés bénéficiaires de l’aide à l’acquisition d’une complémentaire santé prévue à l’article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ainsi que les salariés déjà couverts au jour de la mise en place du régime par une assurance individuelle complémentaire santé. La dispense d’affiliation dure jusqu’à la prochaine échéance du contrat individuel ;
- les salariés à temps très partiel et les apprentis lorsque la part salariale de la cotisation est au moins égale à 10 % de leur rémunération ;
- les salariés sous contrat à durée déterminée et les travailleurs saisonniers : ceux sous contrat d’au moins 12 mois devront justifier d’une couverture complémentaire santé souscrite auprès d’un autre organisme, les autres seront dispensés sans avoir à produire de justificatif ;
- les salariés bénéficiant d’une couverture complémentaire obligatoire de remboursement des frais de santé dans le cadre d’un autre emploi (salariés à employeurs multiples) et qui en justifient annuellement, auprès de la direction, par la production d’une attestation d’affiliation ;
- les salariés qui bénéficient déjà, au jour de la mise en place du présent régime, d’un régime de remboursement des frais de santé obligatoire, et qui en justifient annuellement, auprès de la direction, par la production d’une attestation d’affiliation ;
- les salariés dont le conjoint travaille dans l’entreprise : l’un d’eux sera affilié au régime, l’autre pourra l’être en qualité d’ayant droit.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser au régime lorsqu’ils cesseront de justifier de leur situation de dispense d’affiliation.

Chaque entreprise devra préciser les éventuelles dispenses d’affiliation retenues sur l’acte d’adhésion figurant en annexe I.

ANNEXE III
PROPOSITION MACIF-MUTUALITÉ

Montant des prestations

Les prestations s'entendent remboursement du régime obligatoire inclus, dans le respect du parcours de soins coordonnés, et dans la limite des dépenses engagées.

	ESSENTIELLE	CONFORT	ÉTENDUE
Hospitalisation*			
Frais de séjour **	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Forfait journalier			
Chambre particulière	40 € par jour	50 € par jour	70 € par jour
Frais d'accompagnant	15 € par jour	20 € par jour	40 € par jour
Honoraires chirurgicaux établissement conventionné ou non	100 % BR	150 % BR	300 % BR
Maternité	Prise en charge aux mêmes niveaux que les frais d'hospitalisation		
* L'hospitalisation est limitée à 30 jours par année civile pour les séjours psychiatriques. ** Les frais de séjour en établissement non conventionné sont limités à 400 % BR.			
Frais médicaux courants			
Consultations et visites de généralistes et spécialistes	100 % BR	150 % BR	300 % BR
Actes pratiqués par les auxiliaires médicaux			
Examens médicaux (analyses, radiologie, imagerie médicale)			
Actes de chirurgie et de spécialités			
Ostéopathe	20 € la séance limitée à 2 par an	30 € la séance limitée à 2 par an	35 € la séance limitée à 4 par an
Frais de transport pris en charge par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Pharmacie remboursée à 35 % et 65 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Vaccin antigrippe	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Pilule contraceptive prescrite, non remboursée (par an)	20 €	30 €	60 €
Optique*			
Verre uni focal adulte	50 €	60 €	90 €
Verre multifocal adulte	90 €	120 €	160 €
Verre enfant	30 €	40 €	55 €
Monture adulte	90 €	120 €	165 €
Monture enfant	40 €	55 €	90 €
Lentilles acceptées ou refusées (par an)	100 €	125 €	140 €

	ESSENTIELLE	CONFORT	ÉTENDUE
Chirurgie réfractive (par œil)	200 €	300 €	400 €
* Le nombre d'équipements (2 verres + 1 monture) est limité à 1 par an pour les adultes et 2 par an pour les enfants et n'intègre pas le remboursement du régime obligatoire.			
Dentaire			
Soins dentaires, soins conservateurs et chirurgicaux	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Prothèses remboursées	200 % BR	300 % BR	400 % BR
Prothèses non remboursées (par an)	250 €	350 €	500 €
Orthodontie remboursée	200 % BR	300 % BR	400 % BR
Implants (par an)	250 €	350 €	500 €
Parodontie, endodontie (par an)	150 €	200 €	250 €
Appareillage et autres frais			
Prothèses (auditives, orthopédiques, capillaires et mammaires suite à cancer et chimiothérapie)	100 % BR	200 % BR	300 % BR
Cures thermales	100 % BR + 100 €	100 % BR + 200 €	100 % BR + 400 €
Actes de prévention visés par l'arrêté du 8 juin 2006 (contrat responsable)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Abréviations utilisées : BR = base de remboursement. FR = frais réels.			

Cotisations

	ESSENTIELLE	CONFORT	ÉTENDUE
Uniforme	3,23 % du PMSS	4,20 % du PMSS	5,32 % du PMSS
Adulte	1,47 % du PMSS	1,91 % du PMSS	2,42 % du PMSS
Enfant	0,73 % du PMSS	0,95 % du PMSS	1,21 % du PMSS

Brochure n° 3364

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

Brochure n° 3365

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

Brochure n° 3366

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

ACCORD DU 12 FÉVRIER 2009
RELATIF À L'ACQUISITION DE TITRES-RESTAURANT POUR LE PERSONNEL
NOR : ASET1151498M
IDCC : 2796, 2797, 2798

Vu la loi de finances pour 2009 ;
Vu le code général des impôts, notamment l'article 81 ;
Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 131-4, L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 ;
Vu le code du travail, notamment les articles L. 2241-1, L. 2231-6 et D. 2231-2 ;
Vu l'ordonnance n° 2005-1528 du 8 décembre 2005 relative à la création du régime social des indépendants ;
Vu le protocole d'accord de méthode pour les négociations accompagnant la mise en place du régime social des indépendants ;
Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007 ;
Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 ;
Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants du 20 mars 2008,

il a été conclu le présent accord.

Article 1^{er}

Règles générales

La contribution des organismes appliquant les conventions collectives susvisées à l'acquisition des titres-restaurant en faveur de leur personnel est fixée à 5,19 €, la valeur faciale du titre-restaurant étant portée à 8,65 €.

Article 2

Dispositions d'application

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

Il s'appliquera dans l'ensemble des organismes auxquels s'appliquent les conventions collectives susvisées, sans nécessiter de texte d'application.

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

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Saint-Denis, le 12 février 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

RSI.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

PSTE CFDT.

Brochure n° 3364

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

Brochure n° 3365

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

Brochure n° 3366

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

PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 11 JUILLET 2011
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE CONCERNANT LES SALAIRES

NOR : ASET1151515M
IDCC : 2796, 2797, 2798

Conformément à l'article L. 2242-4 du code du travail, il est établi, à la suite des réunions de négociation qui ont eu lieu lors des commissions paritaires nationales des 17 mars et 11 juillet 2011 et du point salarial effectué à l'occasion des commissions paritaires du 14 avril et 16 juin 2011, le présent procès-verbal de désaccord.

Celui-ci fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

1. Dernier état des propositions respectives des parties

1.1. Les organisations syndicales

1.1.1. Délégation syndicale CFDT : augmentation pérenne sur la base de l'attribution uniforme de points à l'ensemble du personnel.

1.1.2. Délégation syndicale CGT : augmentation de la valeur du point.

1.1.3. Délégation syndicale CGT-FO : augmentation de la valeur du point.

1.1.4. Délégation syndicale CFTC : augmentation de tous les salaires à hauteur de 0,8 % minimum.

1.1.5. Délégation syndicale IPRC CFE-CGC : augmentation de la valeur du point.

1.1.6. Délégation syndicale UNSA RSI-CAD : augmentation de la valeur du point, seule mesure acceptable y compris au regard de la dépréciation des métiers du RSI.

1.2. L'employeur

Les propositions de la délégation employeurs ont été les suivantes :

- porter, pour l'année 2011, au tiers des salariés employés et cadres, l'engagement d'attribution de points de compétence ou d'avancement au niveau supérieur, dans chaque organisme du RSI, en appelant l'attention des directeurs des caisses sur la nécessité de prendre particulièrement en considération la situation des personnels touchés par les difficultés de fonctionnement rencontrées et celle des collaborateurs engagés dans des actions de développement des compétences, notamment au titre de la validation des acquis de l'expérience devra être particulièrement examinée pour l'attribution des points de compétence ;
- verser une prime exceptionnelle de 250 € aux salariés des niveaux I à V, et de 200 € pour les salariés des niveaux VI à IX, sous condition de présence au 30 juin 2011 et d'une présence effective de 3 mois au cours de l'exercice 2011 ;
- ouvrir sans délai une négociation pour la mise en œuvre d'une indemnité de transport hors région parisienne couvrant, dans la limite de 200 € par an, les frais exposés par les salariés du régime dont le transport domicile-travail ne peut être effectué dans des conditions satisfaisantes (domicile situé en dehors d'un périmètre de transports urbains, ou situation de transports inadaptee) dans le cadre étudié en 2010 par le groupe technique paritaire constitué à cette fin.

2. Mesures unilatérales

La direction notifiera à chaque caisse du RSI des crédits permettant l'application d'augmentations individuelles (glissement-technicité) permettant d'en faire bénéficier un tiers du personnel de la caisse, recommandant de prendre particulièrement en considération la situation des personnels touchés par les difficultés de fonctionnement rencontrées ainsi que celle des collaborateurs engagés dans des actions de développement des compétences, notamment au titre de la validation des acquis de l'expérience.

La délégation employeurs proposera au conseil d'administration de la caisse nationale du RSI, lors de sa plus prochaine réunion, d'adopter une décision unilatérale portant sur une prime exceptionnelle de 250 € aux salariés des niveaux I à V, et de 200 € pour les salariés des niveaux VI à IX, sous condition de présence au 30 juin 2011 et d'une présence effective de 3 mois au cours de l'exercice 2011.

La délégation employeurs proposera à la signature, lors de la prochaine réunion de la commission paritaire, un projet d'accord pour la mise en œuvre d'une indemnité de transport hors région parisienne couvrant, dans la limite de 200 € par an, les frais exposés par les salariés du régime dont le transport domicile-travail ne peut être effectué dans des conditions satisfaisantes.

Cette décision ne concerne que l'année 2011.

Fait à Saint Denis, le 11 juillet 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

RSI.

Syndicats de salariés :

CFTC ;

IPRC CFE-CGC ;

UNSA RSI-CAD.

Brochure n° 3278

Convention collective nationale
IDCC : 1734. – ARTISTES-INTERPRÈTES
(Engagés pour des émissions de télévision)

AVENANT DU 13 JUILLET 2011
À L'ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2007 RELATIF À LA RÉMUNÉRATION
NOR : ASET1151506M
IDCC : 1734

Article 1^{er}

Prorogation de l'accord

L'accord particulier sur la rémunération des artistes-interprètes pour l'utilisation de leurs prestations dans les émissions diffusées par des stations locales françaises de télévision par voie hertzienne terrestre, ou par des services de télévision spécialement édités pour être distribués par le câble, le satellite ou par voie numérique terrestre du 13 décembre 2007, ainsi que ces avenants, ci-après dénommé « l'avenant du 13 décembre 2007 » est prorogé à compter du 1^{er} mai 2011 jusqu'à la signature du nouvel accord et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2011.

Article 2

Préachat

Il est ajouté au texte de l'avenant du 13 décembre 2007 à la fin du préambule et avant l'article 1^{er} la précision suivante :

« Au sens du présent accord, on entend par cession la vente de droits de diffusion auprès de ces chaînes à l'exclusion des préachats de droits de diffusion. »

Article 3

Les autres dispositions de l'avenant du 13 décembre 2007 non modifiées par le présent avenant demeurent inchangées.

Fait à Paris, le 13 juillet 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

USPA ;
TF1 ;
Canal + ;
Arte France ;
M6 ;
France TV.

Syndicats de salariés :

SIA UNSA ;

SNAPAC CFDT ;

SFA CGT ;

USNA CFTC.

Brochure n° 3278

Convention collective nationale
IDCC : 1734. – ARTISTES-INTERPRÈTES
(Engagés pour des émissions de télévision)

ACCORD DU 8 JUIN 2011
MODIFIANT L'ANNEXE I RELATIVE AUX RÉMUNÉRATIONS
NOR : ASET1151503M
IDCC : 1734

PRÉAMBULE

Le présent accord, conclu entre les parties signataires de la convention collective des artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévisions du 30 décembre 1992, règle les conditions dans lesquelles les rediffusions des émissions relevant de l'objet et du champ d'application de la convention collective du 30 décembre 1992 (ci-après dénommée « la convention collective de 1992 ») donnent lieu à rémunération des artistes-interprètes, et ce par dérogation aux dispositions spécifiques de l'annexe I de la convention collective de 1992, notamment les articles 3 et 4.1, et sans préjudice des accords particuliers conclus entre certaines entreprises de communication audiovisuelle ou l'INA et les organisations syndicales représentant les artistes-interprètes.

Toutes autres stipulations de l'annexe I non modifiées par le présent accord sont inchangées et demeurent pleinement en vigueur.

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1^{er} juillet 2011 jusqu'à la signature des nouveaux accords résultant de l'arrêt de la diffusion analogique terrestre, étant précisé que les parties feront leurs meilleurs efforts pour négocier lesdits nouveaux accords avant le 31 décembre 2012.

Le présent préambule fait partie intégrante du présent protocole.

Article 1^{er}

Rediffusion sur le territoire national

1.1. Le présent article modifie les tranches de salaire, pour la durée du présent accord, permettant le calcul des suppléments de rémunération dus aux artistes-interprètes en application de l'article 3.1A de l'annexe I de la convention collective de 1992.

De même, pendant la durée du présent accord, tout accord particulier d'une entreprise de communication audiovisuelle conclu avec les organisations syndicales d'artistes-interprètes en application de l'article 3.1 de l'annexe I de la convention collective de 1992 doit appliquer les présentes tranches.

1.2. Les tranches de l'article 3.1A de l'annexe I de la convention collective de 1992 sont modifiées de la manière suivante :

- 30 % de la partie du salaire journalier brut allant jusqu'à 385 € ;

- 20 % de la partie du salaire journalier brut supérieure à 385 € et allant jusqu'à 1 600 € ;
- 10 % de la partie du salaire journalier brut supérieure à 1 600 € et allant jusqu'à 3 000 € ;
- 0 % de la partie du salaire journalier brut supérieure à 3 000 €.

Ces seuils modifiés ne sont applicables et/ou révisables que dans la mesure où les articles 2 et suivants du présent accord sont en vigueur. Toute demande de révision devra être officialisée par lettre recommandée avec avis de réception et envoyée à l'ensemble des parties signataires et organisations représentatives (patronales et salariales) et contenir des propositions de révision.

Les seuils tels que définis à l'article 3.1A de l'annexe I de la convention collective, ci-après dénommés « les anciens seuils », redeviendront applicables dès lors que les articles 2 et suivants ne seraient plus en vigueur.

1.3. Sans préjudice des dispositions de l'article 6 ci-après, les autres dispositions de l'annexe I de la convention collective de 1992 demeurent inchangées, et ce, sous réserve des dispositions précisées dans les articles 2 à 5 du présent accord.

Article 2

Champ d'application des articles 2 et suivants du présent accord : définition de la rediffusion

2.1. Les dispositions précisées dans les articles 2 et suivants du présent accord s'appliquent aux rediffusions d'émissions sur le territoire national par les chaînes diffusant par voie hertzienne analogique terrestre. Ces dispositions couvrent également la reprise intégrale et simultanée de leur signal par tous procédés de communication électronique qu'utilise l'entreprise de communication audiovisuelle ou l'éditeur de service concerné.

2.2. Les dispositions de l'article 3 ci-après sont applicables à toute rediffusion d'une émission telle que définie à l'article 2.1 ci-dessus dès lors que l'entreprise de communication audiovisuelle ou l'éditeur de service a participé au plan de financement de l'émission et détient le droit de procéder à cette rediffusion en qualité de producteur de l'émission ou aux termes d'un contrat de coproduction ou d'un contrat de préachat.

2.3. Lorsque l'entreprise de communication audiovisuelle ou l'éditeur de service acquiert le droit de procéder à la rediffusion d'une émission telle que définie à l'article 2.1 ci-dessus indépendamment d'une participation au plan de financement, il est fait application de l'article 4 ci-après pour les cessions commerciales. On entend par cession commerciale, au sens du présent accord, toute vente portant sur les droits de rediffusion d'une émission ou d'une partie d'émission, par voie hertzienne analogique, acquis postérieurement à son financement.

Article 3

Rediffusion dans les cas visés à l'article 2.2

Les émissions régies par la convention collective de 1992 qui font l'objet d'une rediffusion ouvrent droit, au profit de l'artiste-interprète dont la prestation est ainsi réutilisée, au paiement d'un salaire complémentaire calculé en pourcentage du salaire défini à l'article 1^{er} de l'annexe I de la convention collective de 1992 et déterminé en fonction de l'heure à laquelle débute la rediffusion, dans les conditions suivantes :

- 3.1. Rediffusion totale d'une émission débutant entre 19 heures et 21 h 30 :
- 30 % de la partie du salaire journalier brut allant jusqu'à 385 € ;
 - 20 % de la partie du salaire journalier brut supérieure à 385 € et allant jusqu'à 1 600 € ;
 - 10 % de la partie du salaire journalier brut supérieure à 1 600 € et allant jusqu'à 3 000 € ;
 - 0 % de la partie du salaire journalier brut supérieure à 3 000 €.

Le salaire complémentaire dû à l'artiste-interprète est égal au résultat obtenu en application des pourcentages indiqués ci-dessus multipliés soit par le nombre de jours de travail prévu au contrat, soit s'il est supérieur, par le nombre de jours réellement travaillés par l'artiste-interprète.

3.2. Rediffusion totale d'une émission débutant entre 21 h 30 et 24 heures

Le salaire dû à l'artiste-interprète est égal à 75 % du montant calculé au paragraphe 3.1 ci-dessus.

3.3. Rediffusion totale d'une émission débutant hors de la tranche horaire 19 heures à 21 h 30 et hors de la tranche horaire 21 h 30 à 24 heures

Le salaire dû à l'artiste-interprète est égal à 30 % du montant calculé selon les modalités prévues au paragraphe 3.1 ci-dessus.

3.4. Rediffusions régionales

Les pourcentages applicables aux rediffusions totales ou partielles dans une ou plusieurs régions métropolitaines et dans les DOM-TOM font l'objet d'accords particuliers entre les entreprises de communication audiovisuelle concernées et les organisations syndicales d'artistes-interprètes.

3.5. Rediffusion partielle

En cas de rediffusion partielle d'une émission, seuls les artistes-interprètes participant à la partie rediffusée bénéficieront du paiement d'un salaire complémentaire déterminé dans les conditions prévues par l'article 3.1 ci-dessus et réduit en proportion de la durée de la partie rediffusée par rapport à la durée de l'émission d'origine. Toutefois, au cas où la partie rediffusée comporterait la totalité du rôle d'un artiste-interprète, le salaire complémentaire serait versé sans réduction.

Il ne sera dû aucun salaire complémentaire en cas de rediffusion partielle dans des émissions ayant un caractère de commémoration, de rappel ou de présentation de programme ainsi que dans des émissions nécessitant des citations, sous réserve que l'extrait repris ne dépasse pas 3 minutes en continuité, que le total des extraits d'une même émission n'excède pas 10 % de la durée de l'émission d'origine et qu'il ne s'agisse pas d'une nouvelle émission constituée par la seule reprise d'une série d'extraits.

3.6. Assiette de la rémunération des rediffusions

Le salaire journalier servant de base de calcul des salaires complémentaires prévus au présent article est réévalué par application à son montant d'un indice égal à l'évolution du salaire minimum de journée entre la date de première diffusion et la date de la rediffusion.

L'évolution prise en compte est exclusivement celle résultant de la révision annuelle prévue par l'article 5.15 de la convention collective de 1992 à l'exclusion de toute augmentation de caractère exceptionnel. Quand la première a lieu dans les 2 ans suivant l'ouverture des droits de diffusion, la réévaluation s'applique à partir de la fin d'une période de franchise de 2 ans après la date de la première diffusion.

Quelle que soit la date de la rediffusion, le salaire journalier servant de base au calcul des salaires complémentaires ne peut être inférieur au salaire minimum de journée en vigueur à cette date, déduction faite des augmentations à caractère exceptionnel ne résultant pas de la révision des montants de l'annexe II de la convention collective de 1992.

3.7. Dispositions relatives au paiement

Les rémunérations prévues ci-dessus sont payées aux artistes-interprètes par l'entreprise de communication audiovisuelle assurant la rediffusion.

Article 4

Cession en vue d'une rediffusion dans les cas visés à l'article 2.3 ci-dessus

Chaque cession commerciale de droits de rediffusion par voie hertzienne analogique d'une émission ou d'une partie d'émission à une entreprise de communication audiovisuelle, ou à un éditeur de service diffusant sur l'ensemble du territoire national par voie analogique terrestre en clair, donne lieu, au bénéfice des artistes-interprètes dont la prestation va être ainsi réutilisée, au paiement d'un salaire complémentaire dont le montant est déterminé dans les conditions définies ci-après :

4.1. Cas général : rediffusion d'une émission débutant hors de la tranche horaire 19 heures à 21 h 30 et hors de la tranche horaire 21 h 30 à 24 heures

a) La part réservée à l'ensemble des artistes-interprètes est fixée à 6,90 % du prix de vente de l'émission considérée, soit la « recette brute hors taxe ».

Les salaires complémentaires reversés à chaque artiste-interprète correspondent à une quote-part des 6,90 % de la recette brute hors taxe. Cette quote-part résulte du rapport entre le montant des cachets perçus par chaque artiste-interprète ayant participé à l'émission considérée, divisé par le montant des cachets perçus par l'ensemble des artistes-interprètes ayant participé à l'émission considérée.

b) Sans préjudice de ce qui précède, lorsque, pour la réalisation de l'émission, l'employeur n'a engagé aucun artiste-interprète apparaissant à l'image, chaque artiste-interprète disant un texte hors champ, dont la prestation est réutilisée dans le cadre du présent article, percevra un salaire complémentaire égal à 0,69 % du prix de vente de l'émission de la recette brute hors taxe.

Dans le cas d'une émission où la durée totale des prestations d'un ou plusieurs artistes-interprètes n'excède pas le dixième de la durée totale de l'émission, chaque artiste-interprète dont la prestation est réutilisée dans le cadre du présent article percevra un salaire complémentaire égal à 0,69 % du prix de la recette brute hors taxe.

Ces deux dispositions spécifiques ne peuvent avoir pour effet de porter la part de recette brute hors taxe réservée à l'ensemble des artistes-interprètes à des niveaux supérieurs à ceux prévus dans le cadre général visé au point a ci-dessus.

c) Les salaires complémentaires dus aux artistes-interprètes sont payés par le producteur ou par toute personne qu'il mandate pour ce faire, à l'ADAMI, dans un délai ne pouvant excéder 30 jours à compter du paiement des sommes lui revenant au titre de la cession commerciale.

L'entreprise de communication audiovisuelle ou l'éditeur de service assurant la rediffusion informera l'ADAMI par courrier, dans un délai raisonnable, de la cession commerciale considérée conclue avec le producteur.

Les formalités nécessaires au règlement des salaires complémentaires revenant aux artistes-interprètes doivent être réalisées dès ce paiement.

Le producteur, ou la personne qu'il a mandatée à cet effet, est tenu de remettre à l'ADAMI contre récépissé les éléments nécessaires à la répartition des sommes dues aux artistes-interprètes. Toutefois, si ces éléments ont déjà été transmis à l'ADAMI en vertu d'un mandat de gestion ou d'une précédente cession commerciale de l'émission, le producteur n'est pas tenu à cette formalité.

4.2. Rediffusion d'une émission débutant entre 19 heures et 21 h 30

Les montants des salaires complémentaires dus en application du présent paragraphe sont ceux déterminés dans les conditions prévues à l'article 3.1 du présent accord.

Il est rappelé que le producteur ou toute personne qu'il mandate pour ce faire, prend à sa charge le pourcentage de la recette brute hors taxe défini à l'article 4.1 ci-dessus.

Le montant desdits salaires complémentaires, dû par l'entreprise de communication audiovisuelle ou l'éditeur de service assurant la rediffusion de l'émission cédée consécutivement à la remise des informations et sommes visées au paragraphe ci-dessous, correspond à la différence entre le montant dû au titre de l'article 3.1 du présent accord et les sommes déjà versées à chaque artiste-interprète au titre de l'article 4.1 du présent accord.

Le producteur, ou toute personne qu'il mandate pour ce faire, est tenu de communiquer les sommes résultant de l'application de l'article 4.1 ci-dessus et les informations nécessaires à chaque entreprise de communication audiovisuelle ou éditeur de service assurant la rediffusion de l'émission dans un délai de 15 jours à compter du paiement aux artistes-interprètes par le producteur (ou toute personne qu'il mandate pour ce faire) des sommes qui leur sont dues au titre de l'article 4.1.

A toutes fins utiles, il est précisé que le pourcentage de la recette brute hors taxe défini à l'article 4.1 ci-dessus ne sera déduit qu'une seule fois au titre de chaque cession commerciale par l'entreprise de communication audiovisuelle ou éditeur de service assurant la rediffusion de l'émission, soit en une fois de manière intégrale, soit proratisé sur chacune des rediffusions objets de ladite cession.

4.3. Rediffusion d'une émission débutant entre 21 h 30 et 24 heures

Les montants des salaires complémentaires dus en application du présent paragraphe sont ceux déterminés dans les conditions prévues à l'article 3.2 du présent accord.

Il est rappelé que le producteur ou toute personne qu'il mandate pour ce faire, prend à sa charge le pourcentage de la recette brute hors taxe défini à l'article 4.1 ci-dessus.

Le montant desdits salaires complémentaires, dû par l'entreprise de communication audiovisuelle ou l'éditeur de service assurant la rediffusion de l'émission cédée consécutivement à la remise des informations et sommes visées au paragraphe ci-dessous, correspond à la différence entre le montant dû au titre de l'article 3.2 du présent accord et les sommes déjà versées à chaque artiste-interprète au titre de l'article 4.1 du présent accord.

Le producteur ou toute personne qu'il mandate pour ce faire est tenu de communiquer les sommes visées à l'article 4.1 ci-dessus et les informations nécessaires telles que définies à l'article 4.2 ci-dessus à chaque entreprise de communication audiovisuelle ou éditeur de service assurant la rediffusion de l'émission dans un délai de 15 jours à compter du paiement aux artistes-interprètes par le producteur ou toute personne qu'il mandate pour ce faire des sommes qui leur sont dues au titre de l'article 4.1.

A toutes fins utiles, il est précisé que le pourcentage de la recette brute hors taxe défini à l'article 4.1 ci-dessus ne sera déduit qu'une seule fois au titre de chaque cession commerciale par l'entreprise de communication audiovisuelle ou éditeur de service assurant la rediffusion de l'émission, soit en une fois de manière intégrale, soit proratisé sur chacune des rediffusions objets de ladite cession.

4.4. Cas des rediffusions résultant de cessions antérieures à la conclusion de l'accord du 22 novembre 2007

En cas de rediffusion des émissions cédées antérieurement à la conclusion de l'accord du 22 novembre 2007, ces rediffusions donneront lieu au versement d'une rémunération complémentaire dans les nouvelles conditions visées à l'article 3 du présent accord.

4.5. Cas particulier du supplément de rémunération versé par l'entreprise de communication audiovisuelle ou l'éditeur de service au titre des rediffusions acquises dans le cadre des cessions commerciales conclues sous l'égide de l'accord du 22 novembre 2007

Il est rappelé que le producteur ou toute personne qu'il mandate pour ce faire, a pris à sa charge le pourcentage de la recette nette part producteur défini à l'article 3.1 de l'accord du 22 novembre 2007.

Le supplément de rémunération complémentaire versé par l'entreprise de communication audiovisuelle ou l'éditeur de service assurant la rediffusion de l'émission cédée, intervenant après la

date d'application du présent accord, correspond à la différence entre le montant dû au titre des articles 3.1 ou 3.2 du présent accord et les sommes déjà versées à chaque artiste-interprète au titre de l'article 3.1 de l'accord du 22 novembre 2007.

A toutes fins utiles, il est précisé que le pourcentage de la recette nette part producteur défini à l'article 3.1 de l'accord du 22 novembre 2007 ne peut être déduit qu'une seule fois au titre de chaque cession commerciale par l'entreprise de communication audiovisuelle ou éditeur de service assurant la rediffusion de l'émission, soit en une fois de manière intégrale, soit proratisé sur chacune des rediffusions objets de ladite cession. Ainsi, dans le cas où ledit pourcentage a déjà été déduit du montant dû pour une rediffusion effectuée au titre des articles 3.2 ou 3.3 de l'accord du 22 novembre 2007, aucune déduction ne pourra être appliquée au montant dû pour les rediffusions relevant de la même cession mais effectuées à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 5

Champ d'application

Cet accord s'applique :

- à toute rediffusion ayant lieu après l'entrée en vigueur du présent accord et faite par une chaîne signataire, quelle que soit la date de signature du contrat des artistes-interprètes ou la date de réalisation de l'œuvre ;
- à toutes les cessions conclues au cours de la période de validité du présent accord.

Article 6

Accords particuliers

Des accords particuliers entre entreprises de communication audiovisuelle ou l'INA et organisations syndicales signataires, relatifs aux règles de rémunération des rediffusions telles que définies par les présentes pourront être négociés ou renégociés, selon la demande de chaque entreprise de communication audiovisuelle afin de tenir compte soit d'un engagement en matière de diffusions et rediffusions, soit des particularités d'une œuvre ou d'une entreprise de communication audiovisuelle ou de l'INA et/ou pour tenir compte de l'apport des dispositions des présentes.

L'ensemble des accords particuliers conclus antérieurement au présent accord reste applicable, sous réserve du respect des dispositions de l'article 1^{er} ci-dessus.

Fait à Paris, le 8 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

USPA ;
TF1 ;
SPI ;
Canal + ;
Arte France ;
M6 ;
INA ;
France TV,

Syndicats de salariés :

SIA UNSA ;
SNAPAC CFDT ;
SFA CGT ;
UNSA CFTC.

Brochure n° 3298

Convention collective nationale

IDCC : 2104. – THERMALISME

**AVENANT N° 19 DU 1^{ER} SEPTEMBRE 2011
RELATIF À L'INDEMNISATION DES NÉGOCIATEURS**

NOR : ASET1151482M
IDCC : 2104

Entre :

Le CNET,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La FSPSS FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le chapitre III « Indemnisation des frais » du titre « Indemnisation des négociateurs participant aux négociations des instances paritaires » est modifié comme suit :

« Deux négociateurs par syndicat seront indemnisés.

Les frais de déplacement des négociateurs seront remboursés sur justificatifs par les organisations patronales. La base de remboursement des frais de déplacement sera la suivante :

- trajets simples inférieurs à 600 km : dans la limite du tarif SNCF 2^e classe ;
- trajets simples supérieurs à 600 km : tarif avion classe économique.

Les frais d'hébergement et de repas seront pris en charge par les organisation patronales de la façon suivante :

- hôtel et petit déjeuner : 100 € ;
- repas (pour 2 repas) : 40 €, soit au total 140 € par déplacement.

Lorsque la réunion débutera avant 10 heures, les négociateurs seront en outre remboursés par les organisations patronales d'une nuit d'hôtel et petit déjeuner dans la limite de 100 € et d'un repas dans la limite de 20 €, sur présentation de justificatifs.

Ces montants seront révisés conformément aux barèmes de l'ACOSS. »

Cet avenant prend effet à compter de la publication de l'arrêté.

Fait à Paris, le 1^{er} septembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
TRANSPORT FERROVIAIRE
(Fret)

ACCORD DU 13 SEPTEMBRE 2011
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1151505M

Le présent accord de branche sera partie intégrante de la convention collective nationale de branche du transport ferroviaire.

A ce titre, le champ d'application des dispositions du présent accord est celui défini par l'accord de branche du 6 juin 2007, étant toutefois précisé qu'elles ne s'appliquent qu'au transport de fret ferroviaire.

PRÉAMBULE

Réunis en commission mixte paritaire de négociation depuis le mois de décembre 2010, les partenaires sociaux de la branche du transport ferroviaire ont négocié les dispositions du présent accord relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

En préalable, ils rappellent que cet accord de branche s'inscrit dans le prolongement des négociations de la convention collective du transport ferroviaire entamées depuis l'année 2007 sur la partie du fret.

Ces négociations, qui ont déjà donné lieu à la conclusion de plusieurs accords de branche portant notamment sur le champ d'application de la convention collective, l'organisation et l'aménagement du temps de travail et le contrat de travail et les classifications/rémunérations, ont permis de constituer un premier socle de garanties sociales pour les salariés du fret ferroviaire.

Ces accords marquent ainsi l'élaboration progressive et négociée de la convention collective, outil nécessaire au bon fonctionnement de la branche du transport ferroviaire. Par ces négociations, les partenaires sociaux ont manifesté leur volonté de poursuivre leurs travaux sur de nouveaux chantiers de la convention de branche, et notamment celui de la formation professionnelle.

Dans un contexte d'ouverture récente à la concurrence du transport ferroviaire, branche dans laquelle les salariés du secteur n'étaient couverts auparavant que par les seules dispositions légales en matière de formation professionnelle, le présent accord permettra d'offrir aux salariés de cette branche un dispositif de formation professionnelle moderne, complet et cohérent qui s'attache à fidéliser les salariés au sein de la profession en leur offrant notamment des perspectives d'évolution professionnelle motivantes et, d'une façon plus générale, à prendre en compte les spécificités et les attentes de tous les acteurs concernés.

Les partenaires sociaux rappellent également que le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et du code du travail relatives

à la formation professionnelle tout au long de la vie, étant précisé qu'ils souhaitent aller au-delà de ces dispositions.

C'est ainsi qu'ils affirment l'importance et la priorité qu'ils entendent donner à la formation professionnelle dans le secteur du transport ferroviaire.

A cet effet, les partenaires sociaux rappellent que la formation professionnelle est un outil permettant aux salariés de se construire un parcours professionnel et aux entreprises de faire face aux évolutions de l'outil de travail.

Les partenaires sociaux constatent que la formation constitue un appui à des parcours professionnels, mais aussi le moyen pour un salarié qui vit un incident de parcours d'évoluer vers d'autres fonctions ou métiers. Elle peut ainsi permettre de construire des passerelles à l'intérieur d'une entreprise, mais également d'une entreprise à une autre au sein de la branche, afin que les compétences acquises dans l'une d'entre elles soient capitalisées tout au long du parcours professionnel des salariés.

Les partenaires sociaux souhaitent également insister sur l'importance de la formation professionnelle, tant initiale que continue, en ce qu'elle permet de répondre aux exigences et spécificités des activités du transport ferroviaire et de maintenir le niveau constant de qualité du service effectué et du service rendu aux clients.

Notamment, les partenaires sociaux conviennent que les spécificités liées aux métiers du transport ferroviaire impliquent un niveau élevé en matière de sécurité. A cet effet, ils rappellent que la sécurité constitue une préoccupation et une responsabilité majeure des entreprises du secteur. Les différents dispositifs de formation professionnelle prévus dans le présent accord, que ce soit par le biais de la formation professionnelle initiale ou par le biais de la formation professionnelle continue, visent à donner aux salariés l'ensemble des moyens nécessaires pour ne pas se mettre personnellement en danger et pour ne pas mettre en danger les autres salariés, les utilisateurs et intervenants sur le matériel et les infrastructures ferroviaires.

En outre, les partenaires sociaux entendent développer une politique de formation professionnelle dans la branche en mettant notamment l'accent sur les points suivants :

- définir les orientations et les actions prioritaires de la branche en matière de formation professionnelle, étant précisé que la priorité donnée à une formation au sein de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) s'exerce dans le respect de la loi en la matière ;
- mettre en place une politique de formation professionnelle initiale qui puisse répondre aux attentes des salariés et des entreprises de la branche, en valorisant tous les dispositifs de formations professionnelles qu'ils soient dispensés en interne et/ou par des écoles ou organismes de formation dûment agréés à cet effet par le ministère du travail, dans le respect des droits des personnes en formation, des salariés, et répondant aux besoins de l'entreprise ;
- assurer la traçabilité des formations suivies, notamment par l'utilisation du passeport formation visé à l'article 12 du présent accord ;
- développer la formation professionnelle continue en permettant le maintien dans l'emploi, le développement des compétences, l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, l'accès à la promotion interne et aux métiers de l'encadrement. Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que la formation professionnelle constitue un des moyens de répondre aux évolutions légales et de la société, notamment par le maintien dans l'emploi jusqu'à la fin de la carrière dans un contexte d'allongement de la durée de vie au travail. La formation professionnelle constitue également un outil important pour l'évolution et la reconversion de salariés pouvant être amenés à se trouver en situation d'inaptitude dans leur emploi, notamment pour le personnel dont le métier intègre une ou plusieurs tâches essentielles de sécurité au sens de l'arrêté du 30 juillet 2003 ou de l'arrêté du 6 août 2010 ;

- assurer l'égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle à l'ensemble des salariés de la branche, dans le respect des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, notamment des femmes et des hommes, des salariés en deuxième partie de carrière, des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés et des travailleurs handicapés ou en situation de handicap.
- affirmer le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) dans ses attributions générales d'orientation, de préconisation, de promotion et d'accompagnement de la formation professionnelle et dans sa responsabilité d'orientation de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) dans ses missions d'études prospectives des métiers et des qualifications, des réalités socio-économiques de la branche professionnelle ;
- la fidélisation des salariés et la prise en compte de leur expérience tout au long de leur parcours professionnel.

TITRE I^{ER}

ORIENTATIONS ET ACTIONS PRIORITAIRES DE LA BRANCHE EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Conformément à la volonté des partenaires sociaux exprimée au niveau interprofessionnel dans l'accord national du 5 octobre 2009 et visant à ce que les branches définissent les priorités en matière de formation professionnelle, les parties signataires ont défini les orientations et les priorités du présent titre.

Les parties signataires souhaitent rappeler que la priorité donnée à certaines orientations et actions de formation définies aux articles 1 et 2 ci-après vise notamment à leur assurer un traitement prioritaire par un OPCA. Ces dispositions ne remettent pas en cause les obligations de formation à la charge des entreprises, notamment celles relatives à la sécurité ferroviaire, qui résultent d'une obligation légale ou réglementaire et qui doivent impérativement être dispensées à certains salariés.

Au-delà de ces éléments techniques, les parties signataires souhaitent que les salariés du secteur puissent bénéficier des formations prioritaires et ainsi exercer pleinement leur emploi, étant rappelé qu'une classification des emplois types est prévue par l'accord de branche du 8 septembre 2010.

Article 1^{er}

Orientations prioritaires de la branche

A titre liminaire, les parties signataires rappellent que les formations visant à assurer la sécurité ferroviaire sont obligatoires pour certaines catégories de salariés. Les orientations citées ci-après ne sauraient en aucun cas remettre en cause ces obligations.

Dans ce cadre, elles demandent aux entreprises de considérer comme prioritaires les formations professionnelles initiales et continues qui contribuent :

- à assurer la sécurité ferroviaire ;
- à la formation professionnelle initiale, notamment en alternance, visant plus particulièrement à l'acquisition de titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle ;
- à la professionnalisation ;
- au développement de la capacité d'adaptation ou d'évolution professionnelle grâce aux actions qui :
 - favorisent l'évolution et le parcours professionnel, la reconversion interne ou externe, la mobilité choisie, géographique, ou professionnelle ;
 - anticipent et accompagnent l'évolution des métiers ;
 - préviennent les inadaptations de compétences chez les catégories de salariés les plus sensibles par l'utilisation notamment des périodes de professionnalisation ;

- permettent d’adapter les salariés faiblement qualifiés ou en fin de carrière et qui ne seraient plus en mesure d’exercer tout ou partie de l’activité liée à leur emploi ;
- à la formation au management, aux techniques de direction, d’organisation d’entreprise.
- à la transmission des compétences intergénérationnelles entre salariés, notamment par les formations à la fonction tutorale.

Article 2

Actions prioritaires de la branche

A titre liminaire, les parties signataires rappellent que les formations visant à assurer la sécurité ferroviaire sont obligatoires pour certaines catégories de salariés. Les actions citées ci-après ne sauraient en aucun cas remettre en cause ces obligations.

Dans ce cadre, elles conviennent de définir des actions prioritaires spécifiques à la branche, à savoir :

- les actions de formation s’inscrivant dans le cadre de l’apprentissage ;
- les actions de formation s’inscrivant dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation ;
- les actions de formation professionnelle initiale ou continue s’inscrivant dans le cadre des emplois de production ferroviaire, notamment les emplois intégrant une ou plusieurs tâches essentielles de sécurité ;
- les actions de formation relatives à la reconnaissance de lignes ferroviaires ;
- les actions de formation au management de la sécurité ;
- les formations au management intermédiaire et au management des équipes ;
- les actions de formation de l’encadrement à l’économie des contrats (en lien avec la culture économique et financière) ;
- les actions de formation à destination des formateurs ainsi que des tuteurs et maîtres d’apprentissage ;
- les formations relatives à la reprise des gestes métiers fondamentaux ;
- pour les conducteurs de train et les opérateurs de sécurité au sol assurant notamment des services d’interopérabilité transfrontalière, les actions nécessaires à leur activité :
 - les actions de formation relatives à la réglementation ferroviaire à l’étranger ;
 - les actions de formation aux langues étrangères ;
- les formations en vue de reconversions (notamment pour le personnel dont l’emploi peut être supprimé ou pour le personnel déclaré inapte à leur emploi) ;
- les formations qui s’inscrivent dans une démarche commerciale.

De plus, elles souhaitent prévoir des actions de formations prioritaires au titre du droit individuel à la formation qui sont visées à l’article 16 du présent accord.

Enfin, les parties signataires estiment notamment prioritaires, dans le cadre de la préparation opérationnelle à l’emploi (POE) définie aux articles L. 6326-1 et suivants du code du travail, les actions de formation suivantes, individuelle et collective :

- l’acquisition de la licence de conducteur de train (arrêté du 6 août 2010) ;
- l’acquisition des formations préalables à l’exercice des emplois relevant de la production ferroviaire, notamment les emplois supposant une habilitation à des tâches essentielles de sécurité prévues par l’arrêté du 30 juillet 2003 ou les emplois régis par le décret n° 92-352 du 1^{er} avril 1992.

Article 3

Reconnaissance des titres et diplômes et certificats de qualification professionnelle

Afin de permettre à tout salarié de la branche d’acquérir une qualification opérationnelle reconnue et dans le cadre d’une filière diplômante et qualifiante, les parties signataires conviennent

d'entamer une réflexion au sein de la CPNE, en liaison avec l'OPMQ, sur les besoins du secteur en matière de création et/ou de reconnaissance de certains diplômes, titres ou certificats de qualification professionnelle.

Les parties signataires entendent ainsi mettre l'accent sur le développement des parcours professionnels des salariés de la branche. Elles souhaitent notamment que les titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle leur permettent de préserver leurs connaissances et compétences acquises et d'évoluer dans l'emploi au sein d'une entreprise et/ou entre les entreprises du secteur.

A cet effet, les parties signataires conviennent que la CPNE travaillera activement, dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, à la détermination des besoins éventuels concernant la création ou l'évolution de titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle spécifiques à la profession du transport ferroviaire et en rapport avec les besoins du secteur.

Ce travail s'effectuera en liaison avec l'OPMQ qui mènera des études préalables nécessaires.

Pour mémoire, la circulaire de l'éducation nationale du 11 juillet 1967 indiquant les différents niveaux de formation et leur définition est reproduite ci-après :

NIVEAU	DÉFINITION
I et II	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau égal ou supérieur à celui des écoles d'ingénieurs ou de la licence.
III	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie, ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).
IV	a) Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (BT), et du brevet supérieur d'enseignement commercial (BSEC) (3 ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré). Provisoirement, formation du niveau du brevet d'enseignement industriel (BEI), et du brevet d'enseignement commercial (BEC). b) Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V). c) Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.
V	Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) (2 ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP). Provisoirement, formation du niveau du brevet d'études de premier cycle, BEPC devenu brevet des collèges puis diplôme national du brevet.
V bis	Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum de 1 an au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.
VI	Personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation allant au-delà de la scolarité obligatoire.

TITRE II

FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle initiale vise à permettre aux salariés d'acquérir les connaissances et les compétences pour assurer l'emploi pour lequel ils sont recrutés.

Elles rappellent que la formation professionnelle initiale peut être dispensée par différents dispositifs, qu'ils soient internes, et/ou confiés à des écoles ou organismes de formation dûment agréés à cet effet.

En conséquence, elles souhaitent prévoir les dispositifs de formation professionnelle initiale qui pourront être à même de concrétiser ces objectifs. Notamment, ces dispositifs de formation peuvent permettre aux salariés de la branche d'acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour assurer les emplois prévus dans la classification issue de l'accord de branche conclu le 8 septembre 2010.

De plus, les parties signataires rappellent que la formation professionnelle initiale passe également par la mise en place d'une filière diplômante et qualifiante et par des titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle.

Elles précisent que la mise en place d'une telle filière permet aussi de développer l'intégration des personnes peu qualifiées et des demandeurs d'emploi et de les former ainsi à l'emploi occupé.

Article 4

Contexte législatif, réglementaire et conventionnel

Les parties signataires rappellent que les dispositions du présent titre relatives à la formation professionnelle initiale s'inscrivent dans le cadre des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et du code du travail relatives à la formation professionnelle.

Elles prennent en compte les spécificités du transport ferroviaire en matière de formation professionnelle.

Les parties signataires conviennent ainsi de l'importance de la formation professionnelle initiale, en particulier dans la branche du transport ferroviaire qui exige des compétences techniques, tant pour les emplois relevant de la famille des emplois types « production/opération », que pour ceux relevant de la famille « fonctions d'appui » définis dans l'accord de branche du 8 septembre 2010 sur les classifications.

Compte tenu des enjeux majeurs en termes de sécurité ferroviaire, les parties signataires soulignent l'importance particulière de l'obligation de formation professionnelle initiale des entreprises vis-à-vis de leurs salariés, notamment pour les emplois liés à une ou plusieurs tâches essentielles de sécurité au sens de l'arrêté du 30 juillet 2003.

Conformément aux dispositions réglementaires relatives à la certification des conducteurs de train (décret n° 2010-708 du 29 juin 2010, arrêté du 6 août 2010, décret n° 2006-1279 sur la sécurité des circulations ferroviaires), elles rappellent que les conducteurs devront, selon un calendrier d'application transitoire, être titulaires d'une licence dont la délivrance est subordonnée à des conditions de formation scolaire, de connaissances professionnelles, et d'aptitudes physiques et psychologiques.

De même, les parties signataires rappellent que les salariés occupant un emploi lié à d'autres tâches essentielles de sécurité au sens de l'arrêté du 30 juillet 2003 indiqué ci-dessus doivent notamment répondre aux exigences en matière d'aptitude physique, d'aptitude psychologique, de compétences professionnelles et de formation définies par la réglementation en vigueur. L'ensemble de ces formations relèvent d'une obligation de l'employeur.

Enfin, les parties signataires rappellent également que les salariés amenés à exercer certaines fonctions de sécurité dans des enceintes ferroviaires telles que les installations terminales embranchées (ITE) doivent bénéficier d'une formation conformément aux dispositions du décret n° 92-352 du 1^{er} avril 1992.

Article 5

Recours aux contrats en alternance

Les parties signataires rappellent que les formations s'inscrivant dans le cadre d'un contrat en alternance doivent être particulièrement encadrées, notamment lorsqu'il s'agit d'un emploi qui intègre une ou plusieurs tâches essentielles de sécurité au sens de l'arrêté du 30 juillet 2003 ou de l'arrêté du 6 août 2010.

Elles rappellent que le recours à un contrat en alternance ne doit pas être utilisé afin de pourvoir un emploi stable et durable qui doit être occupé par un salarié disposant déjà de la formation nécessaire.

Les parties signataires insistent également sur l'importance et le rôle de l'encadrement des salariés embauchés en contrat en alternance. Elles rappellent ainsi que les tuteurs et les maîtres d'apprentissage doivent bénéficier d'une préparation, et si nécessaire, d'une formation spécifique.

Article 6

Contrats d'apprentissage

Article 6.1

Définition et objectif

Les parties signataires rappellent que le contrat d'apprentissage a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, aboutissant éventuellement à une embauche.

Article 6.2

Bénéficiaires

Conformément aux dispositions des articles L. 6222-1 et suivants du code du travail, peuvent être engagés en qualité d'apprentis les jeunes âgés de 16 ans au moins à 25 ans au début de l'apprentissage.

Toutefois, des dérogations à la limite d'âge de 25 ans sont prévues dans plusieurs situations définies à l'article L. 6222-2 du code du travail.

Article 6.3

Durée du contrat et de la formation

a) Durée du contrat

Conformément à l'article L. 6222-7 du code du travail, la durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. Elle peut varier en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés. En cas d'échec à l'examen, le contrat peut être prolongé avec l'accord de l'apprenti pour une durée maximale de 1 an.

En application de l'article L. 6222-13 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée du contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

Dans ce cas, le salarié conserve le bénéfice de son ancienneté.

b) Durée de la formation

L'apprenti bénéficie d'une formation pratique en entreprise et d'une formation complémentaire en centre de formation d'apprentis (CFA).

La durée minimale de la formation en CFA est définie en fonction du diplôme ou titre préparé et conformément aux textes en vigueur, elle ne peut être inférieure à 400 heures par an en moyenne sur les années d'application du contrat.

Article 7

Contrats de professionnalisation

Article 7.1

Définition et objectif

Le contrat de professionnalisation assure une formation en alternance qui permet d'acquérir une qualification professionnelle :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit reconnue dans les classifications de l'accord de branche du 8 septembre 2010 ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

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

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

Article 7.2

Bénéficiaires

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1.

Par ailleurs, aux termes de l'article L. 6325-1-1 dudit code, les personnes mentionnées au 1 ci-dessus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ainsi que les personnes mentionnées au 3 du même article bénéficient du contrat de professionnalisation selon les modalités prévues par la loi.

Article 7.3

Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, à durée déterminée ou indéterminée.

En application de l'article L. 6325-11 du code du travail, l'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou qui se situe en début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois. Elle peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, la durée minimale de l'action de professionnalisation peut être supérieure à 12 mois sans aller au-delà de 24 mois lorsque la nature des qualifications prévues l'exige.

En cas d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation, en ce

qui concerne les salariés en contrat à durée déterminée, le contrat peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée.

Ce contrat peut également être renouvelé une fois si le bénéficiaire a obtenu la qualification visée et prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

Article 7.4

Durée de la formation

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, la durée des actions de formation peut être portée au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment :

- les jeunes qui n'ont pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- celles qui visent des formations diplômantes.

De plus, conformément à l'article L. 6325-13 du code du travail, les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat doivent être au minimum d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation, sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Article 8

Accompagnement du tuteur et du maître d'apprentissage

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat dans l'entreprise est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, la personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, la personne directement en charge de l'accompagnement du salarié en formation dans l'entreprise est dénommée tuteur.

Dans le cadre de l'accueil des nouveaux embauchés dans l'entreprise en dehors d'un contrat de formation en alternance, la personne directement en charge de l'intégration est dénommée parrain.

Ainsi qu'il est mentionné à l'article 139 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, le tutorat a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Le maître d'apprentissage ou le tuteur contribue à ce que les apprentis ou les bénéficiaires de contrats de professionnalisation acquièrent, en relation avec le centre de formation, dans l'entreprise, des compétences correspondant aux qualifications recherchées ainsi qu'aux titres ou diplômes préparés, en liaison avec le centre de formation. Ce suivi régulier des personnes placées sous sa responsabilité requiert une aptitude pédagogique et une disponibilité suffisantes pour intervenir, en cas de besoin auprès d'eux.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés, tous contrats en alternance, de professionnalisation et d'apprentissage confondus.

Pour exercer ces missions tout en continuant à assurer son emploi dans l'entreprise, le tuteur ou le maître d'apprentissage, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires du contrat ou de la période.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

La fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage donne lieu à une reconnaissance dont les modalités sont fixées par accord d'entreprise.

Par ailleurs, dans le cas où le tuteur ou le maître d'apprentissage exerce également la fonction de formateur chargé d'assurer la formation des conducteurs de train et/ou des personnels habilités à d'autres tâches essentielles de sécurité, il doit respecter les exigences spécifiques prévues par l'arrêté du 6 août 2010 et/ou par l'arrêté du 30 juillet 2003.

TITRE III

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Les parties signataires conviennent que chaque salarié doit être en mesure de bénéficier de parcours de formation professionnelle tout au long de la carrière, lui permettant de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification et ses compétences professionnelles.

Elles conviennent également que la formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, et partant, à une évolution professionnelle dans l'emploi au sein d'une entreprise et/ou d'une entreprise du secteur afin que les compétences acquises dans l'une d'entre elles puissent être mises en œuvre tout au long du parcours professionnel des salariés.

La formation continue contribue également à prendre en compte l'évolution des métiers, notamment ceux liés à la sécurité ferroviaire.

C'est pourquoi les parties signataires entendent donner une importance particulière et valoriser la formation professionnelle continue tout au long de la carrière, notamment par les divers outils et dispositifs prévus au présent titre :

- le plan de formation ;
- les outils d'aide à l'orientation des salariés tel que l'entretien professionnel ;
- le bilan de compétences ;
- le passeport orientation et formation ;
- les périodes de professionnalisation ;
- la validation des acquis de l'expérience ;
- le droit individuel à la formation ;
- le congé individuel de formation.

Article 9

Plan de formation

Article 9.1

Principes du plan de formation

Les parties signataires s'inscrivent dans le cadre des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et rappellent leur volonté de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Le plan de formation est un moyen essentiel pour permettre aux entreprises de la branche d'adapter les objectifs prioritaires définis aux articles 1 et 2 à leurs spécificités locales, aux besoins exprimés par les salariés, et de préparer ainsi les compétences nécessaires pour répondre aux attentes des clients, aux spécificités du transport ferroviaire et à son développement.

Dans le cadre du développement souhaitable d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les politiques de formation des entreprises prennent en compte en fonction de leur spécificité, outre leurs besoins propres, les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis par la branche.

De plus, les parties signataires incitent les entreprises à élaborer, et à actualiser chaque année, un programme pluriannuel de formation adapté aux besoins de l'entreprise et, partant, de ceux des salariés.

Ce programme tient compte des objectifs et priorités de la formation professionnelle définis dans le présent accord, ainsi que des perspectives économiques, de l'évolution de l'investissement, des technologies, et des modes d'organisation du travail prenant en compte l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise.

L'employeur détermine, après achèvement de la procédure de consultation visée aux articles L. 2323-34 du code du travail, le ou les types d'actions retenues et leur calendrier de mise en œuvre.

Ainsi, chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, le comité d'entreprise émet un avis sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, les prérogatives du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle sont dévolues aux délégués du personnel.

Article 9.2

Contenu du plan de formation

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, le plan de formation élaboré par l'entreprise distingue deux catégories d'actions :

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

a) Les actions d'adaptation des salariés au poste de travail et les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi.

Les actions d'adaptation des salariés au poste de travail et les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

b) Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Conformément à l'article L. 6321-6 du code du travail, elles peuvent, sous réserve d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, notamment lors de l'entretien professionnel, se dérouler en dehors de leur temps de travail, dans la limite, par année civile et par salarié, de 80 heures ou, pour les personnels de l'entreprise sous contrat de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, en application des articles L. 6321-10 et D. 6321-5 du code du travail, donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Elle n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations. Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

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

L'accord donné par le salarié emporte son engagement à participer avec assiduité aux actions de formation considérées.

Conformément à l'article L. 6321-8 du code du travail, lorsque tout ou partie de la formation de développement des compétences se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux emplois disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Article 10

Entretien professionnel, bilan d'étape professionnel et entretien de milieu de carrière

Dans le prolongement des dispositions relatives à l'évolution professionnelle issues de l'accord de branche du 8 septembre 2010 sur le contrat de travail et les classifications, les parties signataires soulignent une nouvelle fois l'importance des dispositifs permettant de définir les orientations professionnelles des salariés, d'examiner leur situation individuelle, leurs attentes, ainsi que leurs possibilités d'évolution.

Notamment, l'entretien professionnel, le bilan d'étape professionnel et l'entretien de milieu de carrière peuvent contribuer à formaliser et concrétiser des possibilités d'évolution de carrière.

De plus, les parties signataires conviennent que ces différents entretiens constituent également un moment privilégié entre l'employeur et le salarié pour faire le point sur sa deuxième partie de vie professionnelle, notamment au regard du contexte démographique et de l'évolution des régimes de retraites et qui ont un impact en termes d'allongement de vie professionnelle.

Les différents dispositifs proposés ci-dessous peuvent aussi permettre de rechercher des solutions et d'accompagner les salariés vers une éventuelle reconversion.

Article 10.1

Entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son parcours professionnel, tout salarié ayant au moins 2 années d'activité professionnelle dans l'entreprise, bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise. Le salarié a la possibilité de demander un entretien professionnel anticipé.

L'entretien professionnel a pour objectif :

- de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel et, le cas échéant, d'identifier les formations nécessaires au regard de ses besoins ;
- de mettre en rapport le projet professionnel du salarié avec les objectifs de l'entreprise ;
- de faire le point sur les attentes du salarié sur les éventuelles difficultés professionnelles et les moyens d'y remédier.

L'entretien professionnel doit aborder les points suivants :

- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié dans le cadre de son évolution professionnelle pour lui permettre d'adapter ou d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- les objectifs poursuivis et les actions de formation programmées par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de la vie professionnelle.

L'entretien professionnel se déroule pendant les horaires réguliers de travail. Il est considéré comme temps de travail.

L'entretien professionnel peut être réalisé dans le cadre d'entretiens existants dans l'entreprise ou dans le cadre de l'entretien annuel mentionné au chapitre IV du titre II de l'accord de branche du 8 septembre 2010 relatif au contrat de travail et aux classifications. Dans ce cas, deux séquences distinctes doivent séparer l'entretien.

Un document écrit est remis au salarié concerné récapitulant les conclusions de l'entretien.

Les entreprises définiront, en fonction de leurs spécificités, les modalités de formalisation des conclusions de l'entretien professionnel et, le cas échéant, les modalités concernant les suites à réserver à un éventuel désaccord sur les conclusions de l'entretien professionnel.

Le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel, sont informés sur les conditions d'organisation des entretiens professionnels.

Article 10.2

Bilan d'étape professionnel

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail et dans l'attente des prochaines négociations au niveau interprofessionnel sur la détermination des modalités pratiques du bilan d'étape professionnel, à l'occasion de son embauche, le salarié est informé que, dès lors qu'il dispose de 2 ans d'ancienneté dans la même entreprise, il bénéficie à sa demande d'un bilan d'étape professionnel. Toujours à sa demande, ce bilan peut être renouvelé tous les 5 ans.

Le bilan d'étape professionnel a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié.

Ce bilan peut avoir lieu d'un commun accord à l'occasion de l'entretien professionnel défini à l'article 10.1 ci-dessus.

Article 10.3

Entretien de milieu de carrière

Dans les entreprises employant au moins 50 salariés, conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, il est organisé pour chacun de ses salariés dans l'année qui suit leur 45^e anniversaire un entretien professionnel au cours duquel l'employeur informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Les modalités de cet entretien de milieu de carrière seront définies par les entreprises.

Article 10.4

Formation des salariés chargés d'assurer la mise en œuvre des entretiens

Les parties signataires invitent les entreprises à prendre les mesures utiles à l'efficacité des dispositions ci-dessus en permettant, en tant que de besoin, une formation spécifique à tout salarié chargé d'assurer la mise en œuvre des entretiens professionnels, des bilans d'étape professionnels, et des entretiens de milieu de carrière.

Ces actions de formation font partie intégrante des priorités de la branche telles que définies au titre I du présent accord, en ce qu'elles participent notamment à l'objectif d'élaboration de parcours individuels de formation.

Article 11

Bilan de compétences

Les actions de bilan de compétences, visées à l'article L. 6313-1 du code du travail et au titre I^{er} de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, ont pour objet de permettre au salarié de définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Les parties signataires considèrent que la mise en œuvre des dispositifs précités doit permettre, à partir des compétences acquises du salarié, de ses capacités et souhaits d'évolution, de rechercher, en commun, des réponses appropriées dans les différents dispositifs de formation et de développement des compétences.

Un salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail dans le cadre d'une démarche individuelle.

De plus, conformément à l'article L. 6322-42 du code du travail, le salarié a droit, sur demande adressée à son employeur, à un congé pour réaliser le bilan de compétences. Il doit justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

Article 12

Passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe ainsi que son éventuelle évolution professionnelle, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit par ses expériences professionnelles.

Conformément à l'article L. 6315-2 du code du travail, tout salarié se voit mettre à disposition par l'entreprise un modèle de passeport formation, disponible sur le site du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, destiné à recenser les formations initiales et continues qu'il a suivies.

Les parties signataires souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son « passeport formation ». Ce passeport contribue utilement aux démarches relatives à la validation des acquis de l'expérience, sous réserve des dispositions légales et réglementaires applicables en la matière. Ce document reste sa propriété et il en garde la responsabilité d'utilisation.

CHAPITRE II

OUTILS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 13

Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien ou l'évolution dans l'emploi des salariés sous contrat à durée indéterminée et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

Conformément aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail, les périodes de professionnalisation consistent en une période d'alternance alliant des séquences de formation professionnelle, réalisées par un ou plusieurs organismes de formation dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la (ou les) qualification(s) recherchée(s), débouchant sur une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Les qualifications accessibles au titre de la période de professionnalisation sont les suivantes :

- les formations liées aux orientations et priorités visées aux articles 1 et 2 du présent accord ;
- les diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle nécessaires à l'exercice des métiers du secteur ;
- les formations liées à l'adaptation aux nouvelles technologies et aux nouveaux contextes afin notamment de prévenir toute inaptitude professionnelle ;
- les formations de formateurs ;
- les actions destinées à favoriser la mobilité professionnelle.

Conformément à l'article L. 6324-5-1 du code du travail, la durée minimale des périodes de professionnalisation s'élève, sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant, à 35 heures pour les entreprises d'au moins 50 salariés et à 70 heures pour les entreprises d'au moins 250 salariés.

Cette durée minimale ne s'applique pas au bilan de compétences ni à la validation des acquis de l'expérience.

Elle ne s'applique pas aux périodes de professionnalisation des salariés âgés d'au moins 45 ans.

Conformément à l'article L. 6324-2 du code du travail, la période de professionnalisation est ouverte en priorité :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation, notamment, les salariés de la branche en situation d'inaptitude dont le reclassement à un nouvel emploi nécessite une formation spécifique et les salariés bénéficiant de mesures d'accompagnement dans le contexte de l'allongement de la vie au travail ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité, ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-13 du code du travail.

Article 14

Validation des acquis professionnels

Les parties signataires rappellent que la validation des acquis professionnels, prévue par le décret n° 85-906 du 23 août 1985, permet notamment d'avoir accès à une formation sans posséder le diplôme normalement requis.

Ce dispositif s'adresse aux candidats ayant interrompu leurs études initiales depuis au moins 2 ans et qui sont âgés de 20 ans au moins à la date prévue pour la reprise de leurs études.

Le dossier de demande de validation est présenté par chaque candidat auprès de l'établissement ou des établissements dispensant la formation qu'il souhaite suivre.

Article 15

Validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience, visée à l'article L. 6412-1 du code du travail, notamment professionnelle, doit permettre au salarié concerné d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- un certificat de qualification professionnelle établi sur proposition de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle.

Conformément à l'article L. 613-3 du code de l'éducation, toute personne qui a exercé pendant au moins 3 ans une activité professionnelle, salariée, non salariée, bénévole ou de volontariat, en rapport avec l'objet de sa demande, peut demander la validation des acquis de son expérience pour justifier tout ou partie des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme ou titre délivré, au nom de l'Etat, par un établissement d'enseignement supérieur.

Dans le cadre des dispositions des articles R. 6422-1 à R. 6422-13 du code du travail, tout salarié peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience dont la durée ne peut excéder 24 heures de temps de travail, consécutives ou non, par validation.

Article 16

Droit individuel à la formation

Les parties signataires rappellent que le droit individuel à la formation (DIF) permet au salarié de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur 6 ans dans la limite de 120 heures. Il constitue un dispositif de formation à l'initiative du salarié mais ne pouvant être mis en œuvre qu'avec l'accord de l'employeur sur le choix de la formation.

Elles conviennent que les actions de formation réalisées au titre du DIF ne doivent pas se substituer aux actions de formation liées à l'activité professionnelle du salarié et qui relèveraient d'une obligation de l'employeur.

Notamment, elles rappellent que conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, « l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ». Ainsi, les actions de formation qui relèveraient de cette obligation au titre de la formation professionnelle continue ne peuvent pas être réalisées au titre du DIF.

Toutefois, les parties signataires rappellent que si le dispositif du DIF s'inscrit dans le cadre d'une démarche personnelle, les actions de formation envisagées doivent tout de même rester cohérentes avec la situation professionnelle du salarié.

Article 16.1

Acquisition du droit individuel à la formation

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Les heures, qui ne sont pas utilisées, en tout ou partie, au cours de l'année, par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, sont capitalisées. Le nombre d'heures auquel s'élève le droit individuel à la formation est plafonné à 120 heures au bout de 6 ans.

Ce plafond de 120 heures s'applique également aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées.

Conformément à l'article L. 6323-7 du code du travail, tous les salariés sont informés annuellement par écrit du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation. Cette information se fera selon des modalités définies par les entreprises. A défaut, elle sera fournie sur un bulletin de salaire ou un document annexé.

Article 16.2

Exercice du droit individuel à la formation

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur, dans le cadre des dispositions de l'article L. 6323-9 du code du travail.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel, et des priorités définies par le présent accord, ou par accord d'entreprise.

Les actions de formation du droit individuel à la formation se déroulent en dehors du temps de travail. Cependant, dans les entreprises dont l'organisation le permet, le DIF peut s'exercer en tout ou partie pendant le temps de travail.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié. Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

La demande d'exercice du DIF doit être déposée par écrit par le salarié au moins 3 mois avant le début de l'action. L'employeur a 1 mois pour y répondre. A défaut de réponse dans ce délai, la demande est acceptée.

Le refus de l'employeur doit être motivé. Il peut, dans ce cas, être proposé des solutions alternatives au salarié.

Conformément à l'article L. 6323-12 du code du travail, lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, conformément à l'article L. 6323-12 du code du travail, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation.

Article 16.3

Actions prioritaires dans le cadre du droit individuel à la formation

Dans ce cadre, elles estiment notamment prioritaires pour le droit individuel à la formation, les actions de formation suivantes :

- les actions de promotion ;
- les actions en faveur du personnel faiblement qualifié et du personnel en seconde partie de carrière ;
- les actions de formations à l'informatique, à la bureautique, au management des équipes, à l'hygiène et à la sécurité, lorsque ces actions ne relèvent pas d'une obligation de l'employeur et lorsqu'elles constituent un projet personnel du salarié ;
- les actions de bilan de compétences ;
- les actions de formation aux langues étrangères ;
- les actions de formation visant au développement des compétences personnelles (culture générale, formation économique et sociale, prise de parole en public...) ;
- les actions de formation visant à l'amélioration du comportement relationnel, de la communication et de la pédagogie.

Les actions visant à la préparation de la validation des acquis de l'expérience.

Article 16.4

Portabilité des droits individuels à la formation

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

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

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

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

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

Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur, au cours des 2 années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies à l'article 16.3 du présent accord.

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

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

2. Lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande, la somme permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

La mobilisation de la somme a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage. Elle se fait après avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé.

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

Pour l'application du présent article, le salarié doit être informé de ses droits en matière de droit individuel à la formation. Cette information est réalisée dans les conditions suivantes :

- dans la lettre de licenciement, l'employeur informe le salarié, s'il y a lieu, de ses droits en matière de droit individuel à la formation. Cette information comprend les droits visés à l'article L. 6323-17 du code du travail ;
- en outre, conformément à l'article D. 1234-6 du code du travail, le certificat de travail visé à l'article L. 1234-19 du code du travail doit faire apparaître le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, y compris dans le cas défini à l'article L. 6323-17 du code du travail, ainsi que la somme correspondant à ce solde.

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

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

Article 17

Congé individuel de formation

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

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

Cependant et conformément à l'article L. 6322-64 du code du travail, dès lors que le salarié dispose d'une ancienneté de 1 an dans l'entreprise et à sa demande, l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation désigné en application de l'article L. 6322-47 peut assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une formation se déroulant en dehors du temps de travail, selon les mêmes modalités que celles prévues au dernier alinéa de l'article L. 6322-20. Pendant la durée de cette formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

TITRE IV

**ACCÈS SPÉCIFIQUE À LA FORMATION
EN FAVEUR DE CERTAINS SALARIÉS**

Article 18

Actions de formation consécutives à l'inaptitude

Les parties signataires constatent que les salariés de la branche du transport ferroviaire peuvent être amenés à se retrouver en situation d'inaptitude, notamment pour le personnel dont le métier intègre une ou plusieurs fonctions de sécurité au sens de l'arrêté du 30 juillet 2003.

C'est pourquoi elles attachent une grande importance à l'accompagnement des salariés concernés et invitent les entreprises à leur apporter une attention particulière.

A cet effet, la formation professionnelle peut permettre aux salariés en situation d'inaptitude d'évoluer vers une reconversion leur permettant d'utiliser leur expérience afin de transmettre leurs connaissances et compétences. En conséquence, les parties signataires s'engagent à rechercher dans l'entreprise et, le cas échéant, au sein du groupe, de véritables solutions de reclassement en faveur de ces salariés, et à utiliser la formation professionnelle, le cas échéant, pour compléter les compétences nécessaires au nouvel emploi occupé.

La formation professionnelle permet ainsi d'accompagner ces salariés inaptes dans la mise en œuvre d'un projet professionnel et de faciliter les passerelles à l'intérieur d'une entreprise, mais également d'une entreprise à une autre au sein de la branche, afin que les compétences acquises dans l'une d'entre elles soient capitalisées tout au long du parcours professionnel des salariés.

Les parties signataires rappellent que les différents dispositifs d'entretien prévus à l'article 10 du présent accord, et notamment l'entretien de milieu de carrière, peuvent contribuer à rechercher ces solutions et à accompagner les salariés vers une éventuelle reconversion.

Elles rappellent également que la période de professionnalisation prévue à l'article 13 du présent accord est ouverte en priorité aux salariés de la branche en situation d'inaptitude dont le reclassement à un nouvel emploi nécessite une formation spécifique.

Article 19

*Actions de formations en faveur des salariés
ayant les niveaux de qualification les moins élevés*

Les parties signataires s'inscrivent dans le cadre des dispositions légales et de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 relatives aux efforts de formation qui devraient être réalisées en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle.

Ainsi, elles rappellent que les articles 1^{er} et 2 du présent accord relatifs aux orientations prioritaires de la branche ont prévu des actions de formation en faveur du personnel faiblement qualifié.

Elles rappellent également que le contrat de professionnalisation prévu à l'article 7 du présent accord est notamment accessible aux jeunes de moins de 26 ans et à ceux sans qualification professionnelle.

De même, la période de professionnalisation prévue à l'article 13 du présent accord est ouverte aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation.

Article 20

Egalité d'accès des femmes et des hommes à la formation

Les parties signataires rappellent les orientations qu'elles ont fixées en matière d'égalité d'accès des personnels à la formation dans l'accord de branche du 8 septembre 2010 relatif au contrat de

travail et aux classifications. Notamment, elles rappellent que les actions de formation, y compris celles relatives au droit individuel à la formation, doivent bénéficier aussi bien aux femmes qu'aux hommes, qu'elles (ils) travaillent à temps plein ou à temps partiel.

Les entreprises porteront une attention particulière à maintenir et développer, par la formation professionnelle, les conditions permettant l'évolution professionnelle et l'accès des femmes au plus grand nombre de postes, notamment dans les postes à responsabilités.

Des mesures spécifiques peuvent être négociées dans les entreprises pour favoriser la participation des femmes aux actions de formation professionnelle, en application de la législation en vigueur.

Article 21

Accès des travailleurs handicapés ou en situation de handicap à la formation

Dans le prolongement des dispositions relatives à l'emploi des personnes handicapées issues de l'accord de branche du 8 septembre 2010 sur le contrat de travail et les classifications, les parties signataires conviennent de favoriser l'accès de ces personnels à la formation professionnelle, afin de sécuriser leur parcours et de faciliter leur éventuel reclassement, prioritairement dans l'entreprise.

Ainsi, les parties signataires invitent les entreprises de la branche qui emploient des travailleurs handicapés ou en situation de handicap à se rapprocher de l'association nationale pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) qui pourra les soutenir dans leurs démarches de formation à l'attention de ces personnels.

Notamment, des aides financières de l'Agefiph peuvent être proposées aux entreprises en matière de contrat de professionnalisation, de contrat d'apprentissage, de forfait formation, etc.

Article 22

Accès à la formation des salariés exerçant des responsabilités syndicales

Les parties signataires rappellent que les salariés exerçant des responsabilités syndicales doivent pouvoir bénéficier sans restriction des dispositions légales et conventionnelles en matière de formation.

Ces salariés peuvent également, conformément aux dispositions de l'article L. 3142-7 du code du travail, participer à des stages de formation syndicale et ont alors droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés.

Article 23

Accès des salariés des PME à la formation

Les parties signataires conviennent que des PME peuvent être amenées à se créer et se développer dans la branche du transport de fret ferroviaire et avoir ainsi un rôle important en termes d'emplois. C'est pourquoi elles souhaitent que les salariés de ces entreprises puissent avoir accès à la formation professionnelle.

A cet effet, les parties signataires invitent notamment les organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation à développer une information spécifique à l'attention des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent et aux responsables des PME sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés.

TITRE V

DISPOSITIONS FINANCIÈRES

A l'exception des entreprises de moins de 20 salariés pour lesquelles des dispositions légales spécifiques ont été prévues, les entreprises du secteur doivent s'acquitter des contributions visées aux articles ci-après.

Article 24

Financement des priorités de formation

Un versement correspondant à 0,5 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à un organisme collecteur partiaire assure le financement des priorités définies par le présent accord, incluant notamment :

- les actions de formation liées aux contrats de professionnalisation ;
- les actions de formation liées aux périodes de professionnalisation ;
- le financement des dépenses réalisées pour la formation des tuteurs et le financement des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale ;
- le financement des frais de formation, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) ;
- le financement des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que des rémunérations, charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

Article 25

Plan de formation et droit individuel à la formation

Une contribution de 0,9 % de la masse salariale brute est affectée au financement des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions suivantes :

- les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ;
- les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du DIF, hors actions prioritaires de la branche ;
- la prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement, ainsi que des rémunérations, charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ;
- la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail.

Article 26

Congé individuel de formation

Une contribution correspondant à 0,2 % des rémunérations versées pendant l'année de référence finance les congés individuels de formation.

Article 27

Contribution spécifique du secteur au titre du plan de formation

En mettant en œuvre le présent accord de branche, les parties signataires montrent l'importance que revêt la formation professionnelle dans le secteur du transport de fret ferroviaire.

Ils entendent affirmer ce principe en mettant en place une contribution spécifique des entreprises de la branche d'un montant de 0,3 % de la masse salariale au titre du plan de formation, et ce, pour une durée de 3 ans.

Durant cette période, la contribution de 0,3 % s'ajoutera au seuil d'investissement légal du plan de formation. La branche du transport de fret ferroviaire consacrera ainsi 1,2 % de la masse salariale au titre du plan. Au total, les investissements des entreprises de la branche au titre de la formation professionnelle seront donc au minimum de 1,9 % de la masse salariale.

Par dérogation à l'article 35 ci-après, les dispositions du présent article sont conclues jusqu'au 31 décembre 2014.

Les parties signataires conviennent de se revoir dans 2 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord pour dresser un bilan de ce financement spécifique.

Cette réunion donnera lieu au maintien de la rémunération dans les conditions prévues par les articles 30.2 à 30.4 du présent accord, analogues à celles prévues par le protocole d'accord du 6 juin 2007 relatif à la négociation paritaire en vue de conclure la convention collective nationale de branche du transport ferroviaire.

Article 28

Versement des contributions des entreprises à un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

Dans le cadre de l'élaboration progressive et négociée de la convention collective du transport ferroviaire, les partenaires sociaux marquent leur volonté d'organiser et de structurer la profession, notamment sur les questions de financement de la formation professionnelle. Ils souhaitent ainsi donner un signe fort au démarrage d'une politique de formation qui sera mise en place dans les années à venir, en liaison avec la CPNE.

Toutefois, le secteur des OPCA étant dans une période de changement et de transition compte tenu du décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 qui les conduit à se regrouper, et les entreprises de la branche ayant adhéré, à ce stade, à des OPCA différents, les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de prendre le temps de la réflexion sur les modalités et les conditions de choix d'un organisme paritaire unique pour le secteur et sur les modalités d'adhésion.

Ils engageront donc une étude sur cette question suivie par la CPNE mise en place au titre VI du présent accord. Dans ce cadre, ils s'efforceront de choisir un OPCA dont les prestations sont au moins équivalentes à celles actuellement offertes à chaque entreprise du secteur.

Un bilan d'étape sur les travaux engagés sera rendu dans les 12 mois suivant le démarrage de cette étude.

En tout état de cause, les partenaires sociaux conviennent que les dispositions négociées dans le cadre du présent accord sont directement opposables auprès des différents OPCA auxquels adhèrent les entreprises soumises au présent accord.

Les OPCA dans lesquelles les entreprises du secteur adhèrent sont donc invités, dans leur gestion, à mettre en œuvre les dispositions du présent accord négociées avec les partenaires sociaux.

TITRE VI

INSTANCES PARITAIRES

CHAPITRE I^{ER}

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPNE)

Les parties signataires conviennent de mettre en place, dans les 6 mois suivant la conclusion du présent accord, une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) au sein de la branche du transport ferroviaire.

Article 29

Missions de la CPNE

Dans le cadre de ses missions générales et spécifiques, la CPNE est notamment chargée de rendre des avis et conclusions, étant rappelé que la commission mixte paritaire nationale (CMPN) reste l'instance paritaire de négociation et de décision au sein de la branche.

Article 29.1

Missions générales

La CPNE a pour vocation de contribuer à améliorer la situation de l'emploi dans la profession et à promouvoir la formation professionnelle.

Dans ce cadre, les parties signataires conviennent des missions définies ci-dessous qui sont notamment issues de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche ;
- élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle.

De plus, la CPNE est chargée :

- d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications ;
- de faire le bilan de l'application des dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation et formule, le cas échéant, des recommandations visant à améliorer cette application ;
- d'examiner les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs et des maîtres d'apprentissage ;
- de définir, compte tenu des propositions qui peuvent être faites par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales pour l'emploi (COPIRE), les qualifications professionnelles qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation.

La CPNE est également consultée :

Préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau d'une profession, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat. Elle est en outre informée des conclusions de ces études.

Préalablement à la contractualisation entre les pouvoirs publics et la profession concernée relative aux actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC).

Elle est en outre informée de l'exécution de ces actions.

Article 29.2

Missions spécifiques

En complément des missions générales définies à l'article 27.1 ci-dessus, les parties signataires conviennent que la CPNE aura deux missions spécifiques, d'une part, relatives à la question de la mutualisation des fonds au sein d'un OPCA, d'autre part, à la création de titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle spécifiques à la profession du transport ferroviaire.

Les travaux menés par la CPNE, en liaison avec l'OPMQ et à destination de la CMPN, permettront d'aider à mieux organiser et structurer la profession, d'une part, par l'examen des possibilités

de mutualiser les fonds de la formation auprès d'un OPCA unique pour le secteur, et d'autre part, par l'examen des moyens permettant le développement des parcours professionnels des salariés du secteur :

- une étude sera engagée au sein de la CPNE, en liaison avec l'OPMQ, conformément à ce qui est prévu à l'article 26 du présent accord relatif au « versement des contributions des entreprises à un OPCA » ;
- la CPNE travaillera à la détermination des besoins du secteur concernant la création ou l'évolution de titres, diplômes et certificats de qualification professionnelle spécifiques à la profession du transport ferroviaire.

Conformément aux dispositions de l'article 3 du présent accord, les parties signataires conviennent que la CPNE entamera ce travail dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, en liaison avec l'OPMQ qui mènera les études préalables nécessaires.

Article 30

Composition et réunions de la CPNE

Article 30.1

Composition

La CPNE est composée de deux représentants mandatés par chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche. Pour assurer un meilleur suivi des sujets traités, ces représentants de la CPNE sont les mêmes que ceux désignés dans le cadre du comité paritaire de pilotage de l'OPMQ prévu au présent accord.

La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations syndicales correspondant au nombre défini à l'alinéa précédent.

Le président et le vice-président de la CPNE sont désignés pour 2 ans alternativement parmi les membres du collège des salariés et les membres du collège des employeurs.

Lorsque le président est issu du collège des salariés, le vice-président est issu du collège des employeurs et inversement.

Le président et le vice-président sont proposés par le collège dont ils sont issus et désignés par la CPNE.

Article 30.2

Autorisation d'absence et maintien de la rémunération

Les membres des délégations syndicales, salariés des entreprises adhérentes du syndicat professionnel d'employeurs, bénéficient pour se rendre aux réunions de la CPNE, d'une autorisation d'absence sur présentation à leur employeur de la convocation afférente.

Le temps consacré à la participation à ces réunions est considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

En conséquence, la rémunération des salariés concernés est maintenue par leur employeur, en fonction du temps consacré à ces réunions, dans les conditions analogues à celles prévues par le protocole d'accord du 6 juin 2007 relatif à la négociation paritaire en vue de conclure la convention collective nationale de branche du transport ferroviaire, soit dans la limite de 3 jours maximum par réunion et par organisation syndicale.

Article 30.3

Frais de déplacement

Les frais de déplacement des membres des délégations syndicales sont indemnisés par leur employeur sur présentation des justificatifs selon les modalités suivantes, analogues à celles prévues

par le protocole d'accord du 6 juin 2007 relatif à la négociation paritaire en vue de conclure la convention collective nationale de branche du transport ferroviaire :

- les frais de transport sont remboursés par l'employeur, sur justificatifs, dans la limite maximale du prix du billet de train SNCF en seconde classe, ou lorsque les nécessités l'exigent et que la distance le justifie (au-delà de 3 heures), dans la limite maximale du billet d'avion en classe économique (pour un aller et retour).

Article 30.4

Frais de nourriture et d'hébergement

Les frais de nourriture et d'hébergement des membres des délégations syndicales sont remboursés par leur employeur sur justificatifs selon les modalités suivantes, analogues à celles prévues par le protocole d'accord du 6 juin 2007 relatif à la négociation paritaire en vue de conclure la convention collective nationale de branche du transport ferroviaire :

- les frais de repas sont pris en charge par l'employeur, sur justificatifs, dans la limite de 8 fois le minimum garanti (MG) au 1^{er} janvier de l'année en cours (pour information, le montant du MG s'élève à 3,36 € au 1^{er} janvier 2011 ; $3,36 \times 8 = 26,88$ €) ;
- les frais d'hébergement sont remboursés par l'employeur, sur justificatifs et lorsque les nécessités l'exigent, dans la limite de 80 € par nuit, en région parisienne, et de 50 € en province (nuitée et petit déjeuner compris) ;
- dans le cas où la réunion n'imposerait pas un découcher : 2 repas ;
- dans le cas où la réunion imposerait un découcher : 3 repas et une nuitée (hôtel et petit déjeuner).

Article 30.5

Réunions

La CPNE se réunit en fonction des missions qui lui sont confiées et, a minima, 2 fois par an.

Le secrétariat de la CPNE est assuré par l'UTP.

L'ordre du jour est validé par le président et le vice-président de la CPNE. Il est adressé par l'UTP aux membres de la CPNE au moins 8 jours avant la réunion.

Un projet de relevé de conclusions de la réunion de la CPNE est établi par le secrétariat, envoyé aux membres de la CPNE dans le mois suivant la réunion, et validé lors de la réunion suivante. Le relevé de conclusions validé est adressé aux membres de la CPNE dans le mois suivant.

CHAPITRE II

OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS (OPMQ)

Les parties signataires soulignent l'importance du rôle d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) et décident la création d'un OPMQ à compétence nationale au sein de la branche.

Un comité paritaire de pilotage de l'OPMQ est également créé au sein de la branche afin de déterminer les travaux à mettre en œuvre par l'observatoire, le cas échéant sur avis de la CPNE, et d'assurer leur suivi.

Article 31

Missions de l'OPMQ

L'OPMQ a pour mission d'éclairer et d'accompagner la politique de la branche en matière de formation professionnelle, d'apporter des données objectives permettant de :

- mieux connaître les métiers existants, les qualifications et les compétences qu'ils requièrent dans la branche du transport ferroviaire ;

- suivre et anticiper l'évolution des métiers afin de pouvoir analyser leur impact sur les emplois ainsi que l'évolution démographique de la branche ;
- à la lumière de ces 2 premières fonctions, et en liaison avec la CPNE, afin d'aider cette dernière dans ses objectifs définis à l'article 29 du présent accord, d'identifier les besoins en formation.

La CPNE ou la commission mixte paritaire nationale (CMPN) pourront, dans le cadre de la réalisation de leurs missions, faire appel à l'OPMQ qui effectuera les travaux nécessaires.

Article 32

Composition et fonctionnement du comité de pilotage

Article 32.1

Composition

Le comité paritaire de pilotage de l'OPMQ est composé de 2 représentants mandatés par chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche. Pour assurer un meilleur suivi des sujets traités, ces représentants de l'OPMQ sont les mêmes que ceux désignés dans le cadre de la CPNE prévue au présent accord.

La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations syndicales correspondant au nombre défini à l'alinéa précédent.

Il se réunit en fonctions des missions qui lui sont confiées et, a minima, 2 fois par an.

Le comité de pilotage peut décider à l'unanimité de faire participer à ses réunions un ou plusieurs experts extérieurs.

L'UTP assure le secrétariat du comité de pilotage.

Article 32.2

Autorisation d'absence et maintien de la rémunération

Les membres des délégations syndicales, salariés des entreprises adhérentes au syndicat professionnel d'employeurs, bénéficient pour se rendre aux réunions de l'OPMQ, d'une autorisation d'absence sur présentation à leur employeur de la convocation afférente.

Le temps consacré à la participation à ces réunions est considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

En conséquence, la rémunération des salariés concernés est maintenue par leur employeur, en fonction du temps consacré à ces réunions, dans les conditions analogues à celles prévues par le protocole d'accord du 6 juin 2007 relatif à la négociation paritaire en vue de conclure la convention collective nationale de branche du transport ferroviaire, soit dans la limite de 3 jours maximum par réunion et par organisation syndicale.

Article 32.3

Frais de déplacement

Les frais de déplacement des membres des délégations syndicales sont indemnisés par leur employeur sur présentation des justificatifs selon les modalités suivantes, analogues à celles prévues par le protocole d'accord du 6 juin 2007 relatif à la négociation paritaire en vue de conclure la convention collective nationale de branche du transport ferroviaire :

- les frais de transport sont remboursés par l'employeur, sur justificatifs, dans la limite maximale du prix du billet de train SNCF en seconde classe, ou lorsque les nécessités l'exigent et que la distance le justifie (au-delà de 3 heures), dans la limite maximale du billet d'avion en classe économique (pour un aller et retour).

Article 32.4

Frais de nourriture et d'hébergement

Les frais de nourriture et d'hébergement des membres des délégations syndicales sont remboursés, par leur employeur, sur justificatifs selon les modalités suivantes, analogues à celles prévues par le protocole d'accord du 6 juin 2007 relatif à la négociation paritaire en vue de conclure la convention collective nationale de branche du transport ferroviaire :

- les frais de repas sont pris en charge par l'employeur, sur justificatifs, dans la limite de 8 fois le minimum garanti (MG) au 1^{er} janvier de l'année en cours (pour information, le montant du MG s'élève à 3,36 € au 1^{er} janvier 2011 ; $3,36 \times 8 = 26,88$ €) ;
- les frais d'hébergement sont remboursés par l'employeur, sur justificatifs et lorsque les nécessités l'exigent, dans la limite de 80 € par nuit, en région parisienne, et de 50 € en province (nuitée et petit déjeuner compris) ;
- dans le cas où la réunion n'imposerait pas un découcher : 2 repas ;
- dans le cas où la réunion imposerait un découcher : 3 repas et une nuitée (hôtel et petit déjeuner).

CHAPITRE III

BILAN DES TRAVAUX MENÉS PAR LA CPNE ET L'OPMQ

Conformément à l'article 35 du présent accord, les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir au moins tous les 3 ans pour étudier, le cas échéant, les nécessités d'évolution et d'adaptation du présent accord, notamment au regard des évolutions intervenues au sein du secteur, et de façon plus spécifique au sein des entreprises ferroviaires.

Ces examens de révision permettront également de faire le point sur les travaux menés par la CPNE et l'OPMQ.

CHAPITRE IV

INFORMATION DES SALARIÉS PAR LES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Les parties signataires conviennent que les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

C'est pourquoi elles insistent sur l'importance du rôle des commissions de la formation existant au sein des comités d'entreprise dans toutes les entreprises employant au moins 200 salariés.

Dans ces entreprises, le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux réunions des commissions est rémunéré comme temps de travail. De plus, ce temps n'est pas déduit des heures de délégations prévues pour les membres titulaires.

Les membres de ces commissions de la formation se verront attribuer un crédit d'heures équivalent à une journée non fractionnable par an.

TITRE VII

DISPOSITIONS DIVERSES

CHAPITRE I^{ER}

CONSÉQUENCES DE LA CONSTRUCTION EUROPÉENNE SUR LES BESOINS ET LES ACTIONS DE FORMATION

Les parties signataires constatent que la branche du transport ferroviaire est directement impactée sur certains sujets par la législation sociale européenne. Notamment, la directive n° 2007-59 du 23 octobre 2007 relative à la certification des conducteurs de train a encadré les conditions d'exer-

cice du métier de conducteur, notamment sur la question de la formation professionnelle de ces salariés. Cette directive est désormais transposée en droit français par plusieurs textes, dont notamment le décret n° 2010-708 du 29 juin 2010 et l'arrêté du 6 août 2010 relatifs à la certification des conducteurs de train.

CHAPITRE II

MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD DE BRANCHE

Article 33

Entrée en application de l'accord

Le présent accord portant sur la formation professionnelle entrera en application à compter de son extension.

Article 34

Force obligatoire de l'accord

Conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, les parties signataires du présent accord conviennent que les conventions et accords collectifs d'entreprise ou d'établissement, compris dans son champ d'application, ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord dans un sens moins favorable.

Article 35

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à l'exception des dispositions de l'article 27 relatif à la contribution spécifique du secteur au titre du plan de formation.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir au moins tous les 3 ans pour étudier, le cas échéant, les nécessités d'évolution et d'adaptation du présent accord, notamment au regard des évolutions intervenues au sein du secteur, et de façon plus spécifique au sein des entreprises ferroviaires.

Ces examens de révision permettront également de faire le point sur les travaux menés par la CPNE et l'OPMQ.

Article 36

Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 13 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UTP.

Syndicats des salariés :

Fédération des cheminots CGT ;

FGT CFTC ;

Fédération nationale des transports CFE-CGC ;

FGAAC ;

UNSA.

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110480-001211

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
