

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction  
de l'information  
légale  
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

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

BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2011/49 DU 31 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° 49.

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/49

### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Ameublement (négoce) :</b> accord « Salaires » du 2 novembre 2011 .....	4
<b>Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) :</b> avenant du 15 septembre 2011 relatif à la prévoyance .....	6
<b>Bois (travail mécanique, scieries) :</b> avenant n° 1 du 24 août 2011 à l'accord du 9 décembre 2008 relatif à la désignation de l'OPCA de la branche broserie.....	9
<b>Cartonnage (industries) :</b> avenant n° 1 du 9 novembre 2011 à l'avenant n° 141 du 14 avril 2011 relatif au champ d'application.....	11
<b>Charcuterie de détail :</b> avenant n° 11 du 2 novembre 2011 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2012 .....	13
<b>Charcuterie de détail :</b> avenant n° 12 du 14 novembre 2011 relatif à la désignation d'un nouvel OPCA.....	15
<b>Esthétique et parfumerie :</b> avenant n° 1 du 14 octobre 2011 à l'accord du 16 mars 2009 relatif à la prévoyance .....	17
<b>Hôtellerie de plein air :</b> adhésion par lettre du 25 novembre 2011 du syndicat CGT à l'accord du 27 mai 2011 relatif au paritarisme .....	20
<b>Librairie :</b> accord du 4 octobre 2011 relatif à l'harmonisation du champ d'application .....	21
<b>Librairie :</b> avenant n° 1 du 20 octobre 2011 relatif à la négociation collective.....	24
<b>Médecine du travail (services interentreprises) :</b> accord du 17 octobre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	26
<b>Métallurgie (Orne) :</b> avenant du 19 septembre 2011 modifiant la convention .....	45
<b>Papeterie, fournitures de bureau (commerces de détail) :</b> accord du 20 octobre 2011 relatif à la prorogation de la durée d'application de la convention.....	55
<b>Pôle emploi :</b> accord du 10 octobre 2011 relatif à l'emploi des personnes handicapées .....	58
<b>Ports et manutention :</b> avenant n° 1 du 24 octobre 2011 relatif aux salaires et aux primes pour 2011-2012 .....	74
<b>Régime social des indépendants (personnel de direction, praticiens-conseils, employés et cadres) :</b> avenant du 16 juin 2011 relatif à l'intéressement pour les années 2010 à 2012	82
<b>Services d'eau et d'assainissement (entreprises) :</b> avenant n° 3 du 7 novembre 2011 à l'accord du 14 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle.....	92

<b>Tourisme social et familial (organismes) : avenant n° 2 du 7 juillet 2011 relatif à la prévoyance .....</b>	<b>94</b>
<b>Tracteurs et matériel agricole : accord du 14 septembre 2011 relatif au dialogue social dans les entreprises autres qu'artisanales .....</b>	<b>100</b>
<b>Vétérinaires (praticiens salariés) : avenant n° 30 du 19 octobre 2011 relatif au compte épargne-temps .....</b>	<b>105</b>

Brochure n° 3056

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1880. – NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT**

**ACCORD « SALAIRES » DU 2 NOVEMBRE 2011**

NOR : ASET1151528M

IDCC : 1880

**PRÉAMBULE**

Les parties au présent accord de salaire entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement, à celui d'égalité des rémunérations.

En conséquence, elles souhaitent que les entreprises à partir des rapports prévus par les articles L. 2323-47 et L. 2323-57 du code du travail, mettent en œuvre les mesures correctives nécessaires au besoin par la négociation d'un accord ou de la mise en œuvre d'un plan pour l'égalité professionnelle dans les conditions définies par l'article L. 2242-5-1 du code du travail.

**Article 1<sup>er</sup>**

Entre les parties signataires de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires minima mensuels, ci-après.

Cette grille de minima mensuels correspond à la durée légale du travail actuellement en vigueur.

*(En euros.)*

GROUPE	NIVEAU	SALAIRE minimum mensuel (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1 405
2	1	1 414
	2	1 418
	3	1 423
3	1	1 435
	2	1 455
	3	1 480
4	1	1 520
	2	1 545
	3	1 570

GROUPE	NIVEAU	SALAIRE minimum mensuel (base 151,67 heures)
5	1	1 640
	2	1 675
	3	1 760
6	1	1 880
	2	1 940
	3	2 000
7	1	2 150
	2	2 480
	3	2 665
8	1	2 820
	2	3 080
9	1	3 608
	2	3 987

## Article 2

Cette grille de salaires annule et remplace la grille issue de l'accord du 18 février 2010. Elle s'applique à compter du jour de sa signature pour les adhérents à la FNAEM et à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais pour les entreprises non adhérentes entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

## Article 3

Le présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du code du travail.

Fait à Paris, le 2 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### Organisation patronale :

FNAEM.

### Syndicat de salariés :

Fédération des services CFDT.



Brochure n° 3110

**Convention collective nationale**

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

AVENANT DU 15 SEPTEMBRE 2011

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1151526M

IDCC : 2247

Les partenaires sociaux ont décidé d'instituer au niveau de la branche un régime de frais de santé afin d'apporter des garanties sociales supplémentaires.

ANNEXE VII

FRAIS MÉDICAUX

**Article 1<sup>er</sup>**

*Bénéficiaires des garanties*

Le salarié.

Toutefois, une négociation devra être ouverte au sein de chaque entreprise dans les 12 mois suivant la mise en place du présent régime afin de rechercher si la garantie doit être étendue ou non à l'ensemble des membres de la famille du salarié.

Le salarié en congé parental a la faculté de pouvoir continuer à adhérer au régime frais médicaux ; dans ce cas, il supportera l'intégralité des cotisations.

**Article 2**

*Niveau des garanties*

1. FRAIS D'HOSPITALISATION MÉDICALE OU CHIRURGICALE	
Frais remboursés	Les frais remboursés sont ceux correspondant aux interventions chirurgicales ou soins postopératoires, à l'hospitalisation médicale ou chirurgicale. Ils doivent avoir été exposés en établissements sanitaires tels que : hôpital, clinique et sanatorium. Pour les maisons de repos et de convalescence les frais de santé exposés doivent l'être pour les séjours consécutifs à une hospitalisation de plus de 30 jours ou à une intervention dont le coefficient est supérieur à K50.
Prestations garanties	Par prestations garanties, il faut entendre d'une part le remboursement des frais médicaux et chirurgicaux du régime général de la sécurité sociale ou du régime local d'Alsace Moselle et d'autre part les forfaits indiqués ci dessous :
Niveau des garanties	Base de remboursement

	Secteur conventionné	Secteur non conventionné
Hospitalisation médicale (honoraires compris)	100 % des frais réels.	80 % des frais réels limité à 400 % de la base de remboursement.
Hospitalisation chirurgicale	100 % des frais réels.	80 % des frais réels limité à 400 % de la base de remboursement (honoraires compris).
Honoraires chirurgie	100 % des frais réels à 400 % de la base de remboursement.	
Forfait journalier	100 % des frais réels.	100 % des frais réels limité à 400 % de la base de remboursement.
Chambre particulière	100 % des frais réels limité à 2,50 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.	100 % des frais réels limité à 2,50 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.
Lit d'accompagnement	100 % des frais réels limité à 1,50 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.	100 % des frais réels limité à 1,50 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.
2. FRAIS DE SANTÉ		
<b>Soins médicaux courants</b>		
Actes de pratique médicale courante, tels que : – consultations, visites. – auxiliaires médicaux. – actes d'Imagerie hors échographie. – actes d'échographie, doppler. – analyses, laboratoires. – transport du malade. – prothèses non dentaires.	Remboursement à hauteur de 150 % de la base de remboursement, dans la limite des frais réels, et sous déduction des remboursements du régime obligatoire.	
<b>Pharmacie</b>	Ticket modérateur.	
<b>Soins et prothèses dentaires</b>		
Soins dentaires	Remboursement à hauteur de 125 % de la base de remboursement, dans la limite des frais réels, et sous déduction des remboursements du régime obligatoire.	
Prothèses dentaires	Remboursement à hauteur de 125 % de la base de remboursement dans la limite de 35 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par année.	
Orthodontie acceptée	Remboursement à hauteur de 125 % de la base de remboursement, augmenté de 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.	
Implants dentaires	Remboursement à hauteur de 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par implant dans la limite de 2 implants par an.	
<b>Optique</b>		
Monture	Remboursement à hauteur de 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par an.	
Verres	Remboursement à hauteur de 6 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par an.	
Lentilles acceptées	Remboursement à hauteur de 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par an.	

2. FRAIS DE SANTÉ	
<b>Prime forfaitaire pour maternité</b>	10 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.
Chambre particulière	1,50 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par jour dans la limite de 4 jours.
<b>Prime forfaitaire pour cure thermale acceptée par la sécurité sociale</b>	10 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

### **Article 3**

#### *Mise en œuvre du régime*

Les entreprises ont la liberté de choix de l'organisme qui gère le régime frais médicaux de leurs salariés, en respectant les conditions définies dans le présent accord.

L'appréciation des niveaux de garanties s'effectue poste par poste.

### **Article 4**

#### *Cotisations*

Les cotisations seront prises en charge pour les 2/3 par l'employeur et pour 1/3 par le salarié.

Cette répartition s'applique uniquement pour les niveaux minima de garanties fixés dans la présente annexe.

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, souhaitant instaurer des niveaux de garanties supérieurs aux minima fixés dans la présente annexe, pourront déterminer pour lesdits niveaux une répartition des cotisations entre employeur et salarié différente de celle prévue au 1<sup>er</sup> alinéa du présent article dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Le principe précisé à l'alinéa 2 du présent article et la procédure indiquée à l'alinéa 3 du présent article seront également applicables en ce qui concerne la répartition des cotisations pour des prestations non prévues par la présente annexe.

### **Article 5**

#### *Entrée en vigueur*

La présente annexe entrera en vigueur au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2012, et au plus tard le lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension pris par le ministre du travail. A défaut d'extension, cet accord ne sera pas applicable.

Les parties conviennent de se réunir à nouveau, 24 mois après la date d'entrée en vigueur.

Fait à Paris, le 15 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

CSCA.

#### **Syndicats de salariés :**

SNECAA CFE-CGC ;

FBA CFDT ;

SN2A CFTC.

Brochure n° 3041

**Convention collective nationale**

**IDCC : 158. – TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS, DES SCIERIES,  
DU NÉGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS**

---

AVENANT N° 1 DU 24 AOÛT 2011

À L'ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 2008 RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCA  
DE LA BRANCHE BROSSERIE

NOR : ASET1151527M

IDCC : 158

Entre :

La FFB,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La FBBPCC CGT-FO,

D'autre part,

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

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

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Objet*

Les signataires désignent OPCALIA en qualité d'organisme collecteur paritaire pour la branche broserie, sous la condition suspensive de son agrément par l'Etat.

**Article 2**

*Prise d'effet*

Cette désignation prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2012, pour une période de 3 ans, renouvelable par tacite reconduction sous réserve d'opposition.

### **Article 3**

#### *Section paritaire professionnelle*

Les signataires du présent accord demandent à OPCALIA la création d'une « section paritaire professionnelle broserie » dans les conditions prévues par l'article R. 6332-16 du code du travail.

### **Article 4**

#### *Extension*

Les signataires donnent mandat à la fédération française de la broserie afin de demander, pour le présent accord, le bénéfice de la procédure d'extension.

Fait à Paris, le 24 août 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3135

**Convention collective nationale**

**IDCC : 489. – INDUSTRIES DE CARTONNAGE**

AVENANT N° 1 DU 9 NOVEMBRE 2011  
À L'AVENANT N° 141 DU 14 AVRIL 2011 RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION

NOR : ASET1151523M

IDCC : 489

**PRÉAMBULE**

Les dispositions du présent avenant ont pour objet de préciser le champ d'application de la convention collective nationale du cartonnage à la suite de son extension aux bénéficiaires de la convention collective nationale des fabriques d'articles de papeterie et de bureau dénoncée.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Précisions sur le champ d'application de la convention collective du cartonnage*

Le présent avenant précise l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 141 qui modifie l'article 2 de la convention collective du cartonnage, par ajout, après :

« 25.2 G : Fabrication de classeurs, chemises, articles de signalisation et d'organisation et articles scolaires et de bureau en matière plastique. »

Du paragraphe suivant :

« Cette activité est commune aux branches industrielles des fabriques d'articles de papeterie et de la transformation des matières plastiques qui reconnaissent que, dans ce cas précis, il appartient à l'entreprise de se déterminer comme suit :

- l'entreprise ou l'établissement continuera à appliquer la convention collective qu'elle ou qu'il appliquait à la date d'entrée en vigueur du protocole d'accord du 27 mars 1996 ;
- les entreprises ou établissements créés après cette date opteront pour l'application de l'une ou l'autre de ces deux conventions collectives. »

Le reste de l'article est inchangé.

**Article 2**

*Durée. – Date d'effet*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet au premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

L'extension de l'avenant sera demandée par les signataires.

### **Article 3**

#### *Dépôt*

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, un exemplaire du présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le dépôt auprès des services du ministre chargé du travail est opéré en deux exemplaires dont une version sur support papier, signée des parties, et une version sur support électronique.

Fait à Paris, le 9 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FFC ;

FAP.

#### **Syndicats de salariés :**

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FFSCEGA CFTC.

Brochure n° 3133

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 953. – CHARCUTERIE DE DÉTAIL**

AVENANT N° 11 DU 2 NOVEMBRE 2011  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012

NOR : ASET1151534M  
IDCC : 953

Entre :

La CNCT,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Nouvelle grille des salaires*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, les salaires horaires applicables dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie de détail sont fixés comme suit :

*Ouvriers*

*(En euros.)*

SALAIRE BRUT HORAIRE	
Coefficient	Heure normale
150	9,27
160	9,36
170	9,47
180	9,76
190	10,15
200	10,52



*Agents de maîtrise*

*(En euros.)*

SALAIRE BRUT HORAIRE	
Coefficient	Heure normale
210	10,82
220	11,15
230	11,53
240	11,90
260	12,66

*Cadres*

*(En euros.)*

SALAIRE BRUT HORAIRE	
Coefficient	Heure normale
300	14,48
330	15,62

**Article 2**

*Dépôt et demande d'extension*

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 2 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3133

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 953. – CHARCUTERIE DE DÉTAIL**

**AVENANT N° 12 DU 14 NOVEMBRE 2011**  
**RELATIF À LA DÉSIGNATION D'UN NOUVEL OPCA**

NOR : ASET1151535M  
IDCC : 953

Aux termes de la loi 2009-1437 du 24 novembre 2009 portant réforme de la formation professionnelle et de ses textes d'application dont le décret du 22 septembre 2010, seuls les organismes collecteurs paritaires (OPCA) justifiant d'un seuil de collecte d'au moins 100 millions d'euros pourront bénéficier d'un agrément à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Cette évolution du dispositif législatif et réglementaire de la formation professionnelle impacte directement l'avenir de l'OPCAD (organisme paritaire collecteur agréé de l'alimentation en détail), OPCA actuellement désigné au sein de la branche professionnelle de la charcuterie de détail et dont le niveau de collecte est inférieur au minimum fixé par les textes.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche se sont rapprochés pour désigner un nouvel OPCA.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie de détail IDCC n° 953.

**Article 2**

*Adhésion à OPCALIM*

Les parties signataires désignent OPCALIM comme OPCA de la branche charcuterie de détail. Une sous-commission paritaire spécifique « charcuterie de détail » sera créée au sein de la section paritaire professionnelle « alimentation en détail ».

**Article 3**

*Modifications subséquentes*

Les parties signataires conviennent de modifier en conséquence les dispositions de la convention collective nationale de la charcuterie de détail relatives à la formation professionnelle.

De ce fait, la mention « OPCA désigné dans la branche » est substituée à celle d'OPCAD chaque fois qu'il y est fait référence dans les articles :

- 35.2 relatif au droit individuel à la formation ;
- 35.3 relatif aux périodes de professionnalisation ;
- 35.6 relatif à l'exercice de la fonction tutorale.

Dans l'article 35.9 relatif aux dispositions financières, les mots « le conseil paritaire de l'association délégataire de l'OPCAD » sont remplacés par « la sous-commission paritaire de la charcuterie de détail ».

A l'article 35.11, le 2<sup>e</sup> alinéa est modifié comme suit : « Les entreprises sont tenues d'acquitter, à titre obligatoire auprès d'OPCALIM les contributions suivantes calculées sur la masse salariale brute de l'année précédente (...) ». Le 6<sup>e</sup> alinéa est supprimé. Le reste de l'article 35.11 est inchangé.

#### **Article 4**

##### *Date d'effet*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

OPCALIM sera dès le 1<sup>er</sup> janvier 2012 l'organisme collecteur paritaire de la branche charcuterie de détail pour les collectes des contributions exigibles avant le 1<sup>er</sup> mars 2012.

#### **Article 5**

##### *Révision. – Dénonciation*

Les organisations signataires de l'accord ou celles qui y auront adhéré peuvent demander sa révision dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

#### **Article 6**

##### *Dépôt. – Extension*

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 14 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

CNCT.

#### **Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

FNAA CFE-CGC.

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

---

AVENANT N° 1 DU 14 OCTOBRE 2011  
À L'ACCORD DU 16 MARS 2009 RELATIF À LA PRÉVOYANCE  
NOR : ASET1151530M

Entre :

La FIEPPEC ;

La CNAIB,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Objet*

L'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 crée une nouvelle obligation à la charge de l'employeur en matière de prévoyance. En effet, cet article prévoit entre autres dispositions, un maintien des garanties de prévoyance au profit des salariés dont le contrat de travail est rompu et qui bénéficient à ce titre d'une prise en charge par l'assurance chômage et du versement des allocations pour perte d'emploi.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, et de la parfumerie décident, par le présent avenant, de préciser les conditions d'assurance de la garantie libellée « maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail ».

**Article 2**

*Dispositif de la portabilité*

L'article 2 « Bénéficiaires de l'accord du 16 mars 2009 » est remplacé :

« Bénéficie des garanties, l'ensemble du personnel non cadre des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord quelle que soit la nature de son contrat de travail (contrat à durée indéterminée ou déterminée), ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, inscrit à l'effectif de l'entreprise adhérente, présent au travail ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail, donne lieu à un maintien de sa rémunération et/ou au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale.

Bénéficiaire de la garantie « maintien des garanties de prévoyance après rupture du contrat de travail » les salariés bénéficiaires du régime de prévoyance conventionnel dont le contrat de travail est rompu (sauf si la rupture dudit contrat résulte d'une faute lourde). L'ancienneté retenue pour définir les droits est déterminée à la date de cessation du contrat de travail du salarié.

Pour pouvoir bénéficier de cette garantie, les salariés dont le contrat de travail est rompu, doivent :

- remplir les conditions requises pour bénéficier du régime de prévoyance conventionnel à la date de rupture de leur contrat de travail pour bénéficier du maintien des garanties du régime après la rupture dudit contrat ;
- être pris en charge par l'assurance chômage et percevoir à ce titre des allocations pour perte d'emploi.
- justifier de cette prise en charge auprès de leur dernier employeur en lui adressant le justificatif et la notification du montant des allocations qu'ils perçoivent ;
- ne pas avoir renoncé expressément à cette garantie (en effet, l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janvier 2008, prévoit la possibilité pour le salarié de renoncer par écrit à la portabilité des garanties de prévoyance accordées dans l'entreprise quittée, par envoi d'un courrier dans les dix jours de la cessation de son contrat de travail à son ex employeur). La renonciation qui est irrévocable vaut pour l'ensemble des garanties du régime conventionnel.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail, tels que définis précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1<sup>er</sup> juillet 2009.

Les garanties du régime de prévoyance sont maintenues pour une durée comprise entre 1 et 9 mois selon la durée du contrat de travail de l'intéressé dans l'entreprise quittée. Ces durées sont appréciées en mois entiers comme dans l'exemple ci-dessous, sachant que ce maintien de garanties sera accordé au maximum pour 9 mois même si le contrat de travail de l'intéressé a été d'une durée supérieure.

Exemple :

DURÉE DU CONTRAT DE TRAVAIL	DURÉE DE LA GARANTIE
Durée contrat < à 1 mois	Pas de droit
Durée contrat = 1 mois entier	1 mois de maintien de droits
Un mois < durée contrat < 2 mois	1 mois de maintien de droits
Durée contrat = 2 mois entiers	2 mois de maintien
2 mois < durée contrat < 3 mois	2 mois de maintien
Durée contrat = 3 mois entiers	3 mois de maintien
Ainsi de suite jusqu'à un maximum de 9 mois de maintien de droits.	

Le bénéficiaire de cette garantie doit informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties de prévoyance du régime conventionnel.

En tout état de cause, la présente garantie cesse dès que le chômeur retrouve un emploi ou dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage. »

L'article 5 « Salaire de référence pour la détermination du montant des prestations » est remplacé :

« Le salaire de référence pris en compte pour le service des prestations est égal au salaire brut tranches A, B ayant servi de base au calcul des cotisations sociales, perçu au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à invalidité permanente et absolue, ou la date de rupture ou de fin du contrat de travail pour les salariés bénéficiant de la garantie "maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail".

Pour ces derniers, sont exclues du salaire de référence, les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel). Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçu au titre de la même période. »

### **Article 3**

#### *Cotisations*

L'article 7 « Taux de cotisations » est remplacé :

« Le taux global de cotisation, en contrepartie des prestations versées au titre du présent accord est fixé :

*(En pourcentage.)*

GARANTIES	PERSONNEL NON CADRE	
	TA	TB
Capitaux décès	0,11	0,11
Rente éducation	0,05	0,05
Incapacité temporaire de travail	0,38	0,38
Invalidité	0,20	0,20
Total	0,74	0,74

La cotisation globale est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié. Ces cotisations sont prélevées sur la masse salariale brute de chaque entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord.

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

Une période d'observation de 18 mois à compter de la date d'effet du présent avenant (1<sup>er</sup> juillet 2009) est prévue. A l'issue de ce délai, lors de la présentation annuelle des résultats du régime, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi. Si les résultats du régime le justifient, les organismes assureurs soumettront à l'approbation des partenaires sociaux le taux de cotisation nécessaire à la poursuite de cette prise en charge afin de maintenir la pérennité du régime qui sera formalisé par avenant. »

### **Article 4**

#### *Date d'effet*

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1<sup>er</sup> juillet 2009.

### **Article 5**

#### *Dépôt. – Extension*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires.

Les signataires en demandent l'extension et ce en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 14 octobre 2009.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3271

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1631. – HÔTELLERIE DE PLEIN AIR**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 25 NOVEMBRE 2011  
DU SYNDICAT CGT À L'ACCORD DU 27 MAI 2011 RELATIF AU PARITARISME

NOR : ASET1151524M  
IDCC : 1631

Montreuil, le 25 novembre 2011.

*La fédération CGT du commerce, des services et de la distribution, 263, rue de Paris, 93100 Montreuil, à la direction générale du travail, 39-45, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Monsieur le directeur général,

Notre fédération vous informe qu'elle adhère volontaire à l'accord national sur le financement du paritarisme du 27 mai 2011 au sein de la branche professionnelle de l'hôtellerie de plein air.

Une copie de la présente est adressée à la FNHPA ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Veuillez agréer, Monsieur le directeur général, l'expression de ma haute considération.

*Le secrétaire fédéral.*

**Accord professionnel**

**LIBRAIRIE**

---

**ACCORD DU 4 OCTOBRE 2011  
RELATIF À L'HARMONISATION DU CHAMP D'APPLICATION**

NOR : ASET1151538M

**PRÉAMBULE**

Les parties rappellent que la convention collective de la librairie a été signée le 24 mars 2011 et déposée le 2 mai 2011.

Certains accords et avenants conclus au sein de la branche de la librairie ont un champ d'application qui n'est pas identique à celui prévu par l'article 2 de la convention collective.

Le présent accord a donc pour objet de modifier le champ d'application des accords conclus antérieurement au sein de la branche de la librairie afin de l'harmoniser avec celui de la convention collective de la librairie.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Objet du présent accord*

Les accords et avenants ci-dessous, conclus, au sein de la branche de la librairie, avant la date de signature du présent accord et ayant un champ d'application différent de celui de la convention collective sont révisés par le présent accord :

- accord 28 avril 2005 portant sur les frais exposés par représentants des salariés dans le cadre de la négociation ;
- accord du 5 décembre 2005 portant sur le développement de la négociation collective ;
- accord du 17 septembre 2009 portant sur la classification des emplois ;
- accords du 13 octobre 2005, du 4 février 2008, du 10 décembre 2008, du 9 juillet 2009, du 15 mars 2010 et du 24 mars 2011 portant sur les salaires au sein de la branche de la librairie ;
- accord du 10 décembre 2008 portant sur le régime de prévoyance et l'avenant n° 1 du 9 novembre 2009 ;
- accord du 4 mai 2010 portant sur l'égalité professionnelle ;
- accord du 17 juin 2010 portant sur la création d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- accord du 9 juillet 2010, du 24 mars 2011 portant sur la formation professionnelle ;
- accord du 15 septembre 2010 de prorogation de la durée d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie du 15 décembre 1988.



## **Article 2**

### *Nouveau champ d'application des accords de la branche de la librairie*

Les parties au présent accord conviennent que le champ d'application ci-après défini se substitue à celui des accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie et mentionnés ci-dessus à l'article 1<sup>er</sup> :

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

Leur champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres : le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application des accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie et mentionnés ci-dessus à l'article 1<sup>er</sup>.

Sont visés :

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

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, les accords et avenants, conclus au sein de la branche de la librairie et mentionnés ci-dessus à l'article 1<sup>er</sup>, doivent être appliqués. »

## **Article 3**

### *Portée de l'accord*

Le présent accord revêt un caractère impératif. Il s'applique par conséquent en toutes ses dispositions à toutes les entreprises et établissements de la branche de la librairie tel que défini à l'article 2 ci-dessus.

## **Article 4**

### *Durée et date d'application*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi.

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord entrera en vigueur dans les entreprises et établissements de librairie au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

## **Article 5**

### *Dépôt et extension*

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires pour l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 4 octobre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FFSL ;

SLF.

**Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

SNPELAC CFTC ;

FCCS CFE-CGC.

**Accord professionnel**

**LIBRAIRIE**

---

AVENANT N° 1 DU 20 OCTOBRE 2011

RELATIF À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

NOR : ASET1151536M

**PRÉAMBULE**

Un accord portant sur le développement de la négociation collective au sein de la branche de la librairie a été conclu le 5 décembre 2005 et étendu par l'arrêté du 23 mars 2006.

Les dispositions suivantes remplacent et annulent celles prévues à l'article 2 de l'accord du 5 décembre 2005 portant sur le développement de la négociation collective au sein de la branche de la librairie.

Les autres dispositions de l'accord du 5 décembre 2005 précité demeurent inchangées.

Ceci exposé, les parties conviennent :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

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

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

Sont visés :

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

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

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

## **Article 2**

### *Objet*

Le présent avenant a pour objet de réviser les sources de financement prévues par l'article 2 de l'accord du 5 décembre 2005 afin de mettre en place une cotisation minimale à la charge des entreprises.

## **Article 3**

### *Sources de financement*

Le présent avenant annule et remplace les dispositions de l'article 2 de l'accord du 5 décembre 2005 relatif au développement de la négociation collective au sein de la branche librairie qui est désormais rédigé comme suit :

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle, à la charge des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Le taux de cette cotisation est fixé à 0,05 % du montant des salaires entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale payés par chaque entreprise concernée au 31 décembre sur la base de la DADS de l'année pour laquelle la cotisation est collectée.

En tout état de cause, les parties conviennent que le montant de la cotisation annuelle est au minimum égal à 30 € par an, même dans l'hypothèse où le montant de la cotisation annuelle serait d'un montant inférieur en application des modalités de calcul précitées.

## **Article 4**

### *Durée et date d'entrée en vigueur*

Le présent avenant portant révision de l'accord relatif au développement de la négociation collective au sein de la branche librairie du 5 décembre 2011 est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi.

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

## **Article 5**

### *Dépôt et extension*

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires pour l'obtention de l'extension du présent avenant et les formalités de publicité.

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 octobre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

FFSL ;

SLF.

### **Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

SNPELAC CFTC ;

FEC CGT-FO ;

FCCS CFE-CGC.

Brochure n° 3031

**Convention collective nationale**

**IDCC : 897. – PERSONNEL DES SERVICES INTERENTREPRISES  
DE MÉDECINE DU TRAVAIL**

ACCORD DU 17 OCTOBRE 2011

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1151525M

IDCC : 897

**PRÉAMBULE**

**Champ d'application**

Les dispositions du présent accord concernent les services de santé au travail interentreprises (SSTI)<sup>(1)</sup> visés par l'article 1<sup>er</sup> de la convention nationale collective, étendue par arrêté du 18 octobre 1976.

Le présent accord s'applique au bénéfice de l'ensemble des salariés des SSTI définis ci-dessus, quelle que soit la nature du contrat de travail.

Les signataires du présent accord souhaitent construire un dispositif propre à la branche en conformité avec la loi du 4 mai 2004<sup>(2)</sup> relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, mais aussi avec la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

**Orientations générales**

Le présent accord s'inscrit dans l'évolution organisationnelle des SSTI induite notamment par les nouvelles dispositions législatives. La constitution des équipes pluridisciplinaires, combinée à la démographie médicale, conduisent les SSTI à faire évoluer leurs organisations internes, ainsi que les compétences de leur personnel.

Les signataires considèrent qu'une véritable politique de formation constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable au développement des compétences permettant de donner des réponses adaptées aux besoins des salariés suivis et des employeurs dans les SSTI. Dans cet objectif, ils souhaitent donner aux salariés des SSTI, les moyens adaptés à leurs besoins en compétences et en qualifications.

Conscients que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur pour les services de santé au travail et partageant l'ambition et la volonté de garantir l'accès de tous à la formation

---

(1) Abréviation utilisée par la suite.

(2) Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 (*Journal officiel* du 5) relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

tout au long de la vie professionnelle, les organisations signataires du présent accord se donnent pour objectifs :

- de permettre à chaque salarié d’être acteur de son évolution professionnelle :
  - en progressant au cours de sa vie professionnelle d’au moins un niveau en acquérant une qualification diplômante ;
  - en favorisant la mise en œuvre des outils de gestion des carrières (entretien, bilan de compétences, VAE, passeport formation) ;
  - en donnant accès à une information complète sur les possibilités de formation en cohérence avec la politique du SSTI ;
  - en favorisant une qualification pour les jeunes, les demandeurs d’emploi dans le cadre d’un contrat de professionnalisation ou d’une période de professionnalisation ;
  - en proposant l’accès à une formation qualifiante pouvant permettre le maintien dans l’emploi d’un salarié déclaré inapte ;
  - en respectant le principe de non-discrimination à l’accès à la formation pour toutes les catégories de personnel ;
- d’inciter les SSTI à définir une politique de formation cohérente qui tiendra compte des besoins exprimés :
  - par les salariés lors des entretiens professionnels ;
  - et du recueil des besoins en formation exprimés :
    - par la commission de contrôle qui est informée des orientations du projet de service ;
    - par les instances représentatives du personnel (CE, DP et CHSCT), notamment lors de la présentation du plan formation par la direction ;
    - par la commission médico-technique.

Il sera également tenu compte des évolutions de l’environnement des SSTI.

- de rappeler que les SSTI ont la responsabilité directe de la mise en œuvre de la formation des salariés et de ses moyens, dans l’objectif de :
  - construire un dialogue social constructif avec les institutions représentatives du personnel ;
  - diffuser de l’information sur les dispositifs de formation aux salariés ;
  - diffuser de l’information sur les priorités du SSTI aux responsables des entretiens professionnels ;
  - diffuser de l’information nécessaire à l’élaboration des parcours professionnels ;
  - mettre en adéquation les besoins du SSTI et les besoins des salariés en matière de formation ;
  - mettre en œuvre la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Il est rappelé qu’elle constitue une technique préventive de gestion des ressources humaines qui s’appuie sur une stratégie de service. Elle vise ainsi à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources en termes d’effectifs et de compétences du SSTI ;
  - proposer des formations adaptées pour les travailleurs handicapés (lieu, accessibilité des locaux...) ;
  - favoriser l’organisation de formations sur le temps de travail ;
  - favoriser les formations diplômantes ;
- d’assurer le développement professionnel continu (DPC) pour les professionnels concernés.

Un budget et des jours de formation spécifiques doivent être dédiés à ces actions de formation.

- d’inciter les SSTI à développer la formation professionnelle en lien avec le projet de service ;
- d’inciter les SSTI à mettre en œuvre une politique dynamique de qualification du personnel en concertation avec les institutions représentatives du personnel.

Enfin, en application de l’article 13.2 de l’accord-cadre du 24 janvier 2002 sur l’organisation et la durée du travail effectif intervenu dans le cadre de la convention collective du personnel des services interentreprises de médecine du travail, il est rappelé que les services de santé au travail

interentreprises « s'engagent à ce que les médecins du travail puissent participer, dans toute la mesure du possible, à des activités leur permettant de tenir à jour, d'étendre et de communiquer leurs connaissances dans le domaine médical et particulièrement celui de la médecine du travail, et également participer à des congrès de leur spécialité ou de spécialités ayant un rapport avec les spécificités de leur activité médicale au sein des SIMT qui les emploient, dans le respect des règles déontologiques et des textes réglementaires spécifiques aux professions médicales ».

## TITRE I<sup>ER</sup>

### OUTILS DE GESTION DES COMPÉTENCES

La formation professionnelle représente un outil indispensable pour atteindre les objectifs opérationnels des services de santé au travail.

Pour identifier les besoins de formation et permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, des moyens sont mis en place et seront développés progressivement. Ils sont décrits et présentés ci-après et pourront faire l'objet d'adaptations.

Le dispositif du bilan de compétences est régi par les dispositions légales en vigueur.

## CHAPITRE I<sup>ER</sup>

### ENTRETIEN PROFESSIONNEL

#### Article 1.1.1

##### *Bénéficiaires*

Chaque salarié ayant au moins 2 années d'ancienneté dans le SSTI qui l'emploie, bénéficie tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par le SSTI dans les conditions fixées par l'article 1.1.3 ci-après. Il concerne uniquement la formation professionnelle et le parcours professionnel du salarié.

Toutefois, pour les salariés d'au moins 45 ans, l'employeur organise cet entretien, appelé communément l'entretien de seconde partie de carrière, dans l'année qui suit leur 45<sup>e</sup> anniversaire.

#### Article 1.1.2

##### *Objectif*

L'entretien professionnel est destiné à permettre au salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution, de ses compétences, et au regard des perspectives de développement du SSTI.

Lorsque l'entretien de seconde partie de carrière est organisé, l'employeur informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnelle, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Bien que différent de l'entretien d'évaluation, l'entretien professionnel (entretien de seconde partie de carrière compris) peut lui succéder. En conséquence, l'évaluation du salarié ne peut être abordée lors de l'entretien professionnel.

#### Article 1.1.3

##### *Mise en œuvre*

Si le salarié demande l'organisation de l'entretien, celui-ci doit être organisé dans un délai de 3 mois.

Il est conduit par l'employeur ou par un représentant de l'encadrement dûment mandaté ayant bénéficié d'une formation adéquate.

Afin d'apporter pleine efficacité aux entretiens prévus par le présent chapitre, le salarié doit être prévenu de la date de l'entretien au moins 2 semaines à l'avance afin de lui permettre de s'y préparer ; il est, à cette fin, informé notamment sur l'objet et sur les modalités de son déroulement.

Le temps consacré à cet entretien professionnel est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Au cours de cet entretien, sont notamment abordés les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à la formation et à l'orientation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des évolutions professionnelles qui pourraient être définies au bénéfice du salarié et du SSTI dans lequel il est employé, pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son DIF ;
- les propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

Pour les salariés âgés de plus de 45 ans, l'employeur les informe notamment de leurs droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Dans tous les cas, l'entretien donne lieu à la rédaction d'un document rappelant les principaux points évoqués, les actions de formation proposées pour permettre la réalisation des objectifs identifiés lors de l'entretien et les commentaires du salarié. Ce document est signé par l'employeur, ou son représentant, et le salarié. Un exemplaire est remis au salarié.

L'employeur ou son représentant s'efforcera de réaliser cet entretien à une période permettant sa prise en compte dans la définition de la politique de formation et des actions de formation de l'entreprise.

Les propositions d'actions de formation qui sont faites au salarié, lors – ou à l'issue – de cet entretien professionnel, peuvent, à son initiative, être portées dans une annexe séparée de son passeport formation tel que défini au chapitre II du présent accord.

L'entretien professionnel est une opportunité dont le salarié peut bénéficier sans qu'il ne puisse lui être imposé. Le refus d'y participer ne peut entraîner aucune sanction.

## CHAPITRE II

### PASSEPORT ORIENTATION ET FORMATION

#### **Article 1.2.1**

##### *Objectif*

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou professionnelle continue, ou du fait de ses expériences professionnelles. Le passeport orientation et formation est un document personnel qui a pour objet de contenir et de recenser toutes ces informations.

Le passeport orientation et formation a pour objectif d'offrir au salarié un outil de traçabilité de ses formations et de ses compétences.

#### **Article 1.2.2**

##### *Cadre*

Dans cette perspective, tout salarié qui le souhaite établit son passeport orientation et formation, qui reste sa propriété, et dont il garde la responsabilité d'utilisation et qu'il peut communiquer à l'employeur.

L'employeur transmet au salarié, tous les 2 ans, lors de l'entretien professionnel, un document ou sa mise à jour retraçant les formations réalisées et les expériences professionnelles acquises au sein du SSTI.



La modélisation du passeport est élaborée par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) : <http://www.passeportformation.eu/>

Les modalités de mise en œuvre du passeport orientation et formation sont conformes aux dispositions légales et réglementaires.

Il reste un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire et recense notamment :

Formation initiale :

- les diplômes et les titres obtenus, ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises susceptibles d'aider à l'orientation ;

Formation professionnelle continue :

- les informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les qualifications obtenues ;
- les actions de formation prescrites par Pôle emploi ;
- les actions de formation mises en œuvre par l'employeur dans le cadre du plan de formation ou relevant de l'initiative individuelle dans le cadre du DIF, de la période de professionnalisation ou du CIF ;
- les activités tutorales exercées ;
- le ou les emplois occupés dans une même entreprise ou dans un même SSTI dans le cadre d'un contrat de travail et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités ;
- dans une annexe, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors – ou à l'issue – des entretiens professionnels dont il aurait bénéficié.

### CHAPITRE III

#### VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

##### **Article 1.3.1**

###### *Public*

Chaque salarié peut bénéficier de la validation des acquis de l'expérience (VAE)<sup>(1)</sup> en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un certificat ou d'un titre éligible à ce dispositif. L'expérience du bénévolat peut être prise en compte.

Les salariés visés doivent avoir exercé pendant au moins 3 années, continues ou non, une activité professionnelle en rapport avec le titre, certificat ou le diplôme recherché.

##### **Article 1.3.2**

###### *Mise en œuvre*

La VAE peut être mise en œuvre :

- à l'initiative du salarié dans le cadre du congé de validation des acquis de l'expérience ou dans le cadre du droit individuel à la formation dans les cas définis aux articles 2.2.1 et suivants du présent accord, compte tenu des priorités définies par la branche ;
- à l'initiative de l'employeur conjointement avec le salarié, le consentement de ce dernier étant requis. Les organisations signataires du présent accord rappellent que le refus d'un salarié de consentir à une action de VAE ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

---

(1) Abréviation utilisée par la suite.

Les SSTI faciliteront le recours à la VAE dans le cadre de l'évolution des compétences et des qualifications.

### **Article 1.3.3**

#### *Cadre*

Congé de validation des acquis de l'expérience :

Le congé de validation des acquis de l'expérience est ouvert à tout salarié dans les conditions prévues par le code du travail.

Il ne peut excéder 24 heures de temps de travail, consécutives ou non, et constitue une autorisation d'absence dans cette limite. Cette durée est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Le salarié doit formuler une demande auprès de son employeur au moins 60 jours avant la date de début des actions de validation, en respectant le formalisme prévu par la réglementation en vigueur.

L'employeur dispose alors d'un délai de 30 jours pour donner une réponse au salarié, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Le bénéficiaire a droit, dès lors qu'il a obtenu de l'organisme paritaire la prise en charge des dépenses afférentes à ce congé, à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue en travaillant normalement, dans la limite précitée.

A l'issue du congé VAE, le salarié doit présenter une attestation de fréquentation effective fournie par l'organisme habilité à délivrer le certificat de qualification, le titre ou le diplôme concerné.

Sauf engagement contractuel, l'employeur n'a pas d'obligation de reconnaître la qualification acquise.

Actions de validation des acquis de l'expérience à l'initiative de l'employeur :

Dans le cas où les actions de validation des acquis de l'expérience sont financées par l'employeur dans le cadre du plan de formation, une convention doit être conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme – ou chacun des organismes – qui intervient en vue de la validation des acquis de l'expérience du salarié, conformément à la réglementation en vigueur.

Les conventions comportent des mentions obligatoires :

- diplôme, titre ou certificat de qualification visé ;
- période de réalisation ;
- conditions de prise en charge des frais afférents aux actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience.

La signature par le salarié de ces conventions marque son consentement.

Utilisation du droit individuel à la formation (DIF)<sup>(1)</sup> :

Le salarié peut solliciter auprès de son employeur l'utilisation des droits acquis au titre du DIF afin de suivre des actions de validation des acquis de l'expérience, conformément aux articles 2.2.1 et suivants du présent accord.

Dans les 3 cas visés ci-dessus, le salarié dispose d'un temps de préparation supplémentaire aux épreuves correspondant à du temps de travail effectif dans la limite de 20 heures.

---

(1) Abréviation utilisée par la suite.

#### **Article 1.3.4**

##### *Effets de la VAE*

Lorsque la VAE est mise en œuvre à l'initiative du salarié, l'employeur peut, en fonction des postes existants dans le SSTI, permettre au salarié d'accéder à une fonction correspondant aux connaissances qu'il a acquises.

Lorsque la VAE est mise en œuvre à l'initiative de l'employeur, l'obtention de la qualification doit être reconnue au sein du SSTI et le salarié doit accéder en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises.

#### **Article 1.3.5**

##### *Prise en charge financière*

La prise en charge financière des dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience est assurée par :

- le dispositif du congé VAE, en cas de démarche initiée par le salarié ;
- et, le cas échéant, par l'OPCA ou le SSTI en cas de démarche accompagnée formellement par le SSTI, au titre du plan de formation, dans les conditions prévues aux articles 2.1.1 et suivants du présent accord ;
- en cas d'utilisation des droits acquis au titre du DIF, dans les conditions de prise en charge prévues aux articles 2.2.1 et suivants du présent accord, selon que l'action se déroule pendant ou en dehors du temps de travail.

Il est précisé que la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de VAE, lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au RNCP, entre dans le champ de la formation professionnelle continue. En conséquence, pendant l'absence du salarié, l'employeur maintient intégralement sa rémunération. De même, l'employeur prend en charge les frais de transport, d'hébergement et de restauration.

## **TITRE II**

### **DISPOSITIFS DE FORMATION**

Les dispositifs de formation concernant le congé individuel de formation, la période de professionnalisation et les contrats de professionnalisation sont régis par les dispositions légales en vigueur.

#### **CHAPITRE I<sup>er</sup>**

##### **PLAN DE FORMATION**

#### **Article 2.1.1**

##### *Elaboration du plan de formation*

Le plan de formation est établi chaque année à l'initiative de la direction du SSTI sur la base du projet de service pluriannuel conjugué aux besoins identifiés.

Il tiendra compte des avis éventuellement émis par la commission médico-technique et par la commission de formation lorsqu'elle existe, sur les besoins de formation des personnels des SSTI.

Le plan de formation est présenté, pour avis, par l'employeur au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel selon les dispositions réglementaires et législatives en vigueur.

Il comprend les actions que le SSTI peut organiser lui-même (formation interne) et celles qu'il met en place par le biais de conventions avec des organismes de formation (formation externe).

Qu'elle soit organisée en interne ou en externe, l'action de formation doit être réalisée selon un programme préétabli.

Ce programme doit préciser, en fonction des objectifs déterminés, les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement, ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution.

S'agissant des formations internes, les actions de formation (sauf le bilan de compétences) peuvent être organisées par le SSTI lui-même, dans ses locaux ou à l'extérieur.

Pour être imputables, les actions de formation internes sont soumises aux mêmes conditions que les formations externes, c'est-à-dire qu'elles doivent correspondre aux différentes catégories d'actions de formation définies dans le code du travail et comporter :

- un objectif ;
- un programme ;
- des moyens pédagogiques et un encadrement ;
- un dispositif de suivi du programme et d'appréciation des résultats ;
- une liste d'émargement et la copie des factures imputées sur cette formation.

### **Article 2.1.2**

#### *Contenu du plan de formation*

Le plan de formation doit différencier précisément les actions de formation en 2 catégories. Cette distinction permet de déterminer le régime des heures de formation quant à leur rémunération et à la possibilité de les effectuer dans ou hors temps de travail.

Actions d'adaptation au poste et actions liées à l'évolution des emplois  
ou qui participent au maintien dans l'emploi (catégorie 1)

Actions d'adaptation au poste de travail

Ces actions ont un effet immédiat et un lien direct avec les tâches quotidiennes exercées par le salarié. Les compétences acquises sont immédiatement réutilisables par le salarié pour occuper son poste de travail. Elles le rendent plus opérationnel.

Toute action suivie dans ce cadre constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération conformément à la réglementation en vigueur.

Actions liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi

Ces actions de formation prennent en compte les évolutions technologiques, les changements de méthodologie et d'organisation.

L'objectif de ces actions est le maintien dans l'emploi. Les compétences acquises ne sont pas nécessairement utilisées par le salarié dès son retour de formation.

L'employeur veille au maintien de la capacité de ses salariés à occuper leur emploi.

Toute action suivie dans ce cadre constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération conformément à la réglementation en vigueur.

Actions de développement des compétences (catégorie 2)

Il s'agit des actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés.

Ces actions peuvent être mises en œuvre pendant le temps de travail, avec ou sans dépassement de l'horaire de référence.

Un accord écrit entre le salarié et le SSTI peut, par ailleurs, prévoir que ces actions de formation se déroulent hors du temps de travail effectif, dans la limite de 80 heures par an et par salarié, ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par le SSTI d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Cet accord écrit peut être dénoncé dans les huit jours de sa conclusion.

Dans ce cadre (formation réalisée hors temps de travail), l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit, dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent, d'une part, sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises, d'autre part, sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ou la dénonciation de son accord dans le délai susvisé ne constituent ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les organisations signataires rappellent que pendant la durée de la 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.

### **Article 2.1.3**

#### *Actions de formation prioritaires*

Les priorités permettant une prise en charge financière au titre du plan de formation sont définies en annexe du présent accord.

Les priorités peuvent évoluer chaque année pendant la durée du présent accord. La CPNEFP est chargée à cette fin de faire des propositions à la demande de la commission paritaire nationale de branche.

## **CHAPITRE II**

### **DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)**

#### **Article 2.2.1**

##### *Objectif*

La mise en œuvre du principe de formation tout au long de la vie professionnelle s'effectue, entre autres, par le développement des compétences des salariés dans le cadre du droit individuel à la formation, dont tout salarié bénéficie chaque année.

Il est rappelé que le droit individuel à la formation est un dispositif mis en œuvre à l'initiative du salarié, avec l'accord de l'employeur. Il se distingue, en conséquence, du plan de formation.

Le droit individuel à la formation peut être utilisé au titre des actions de formation professionnelle continue, actions de bilan de compétences et actions de validation des acquis de l'expérience.

#### **Article 2.2.2**

##### *Public*

Tout salarié employé à temps plein ou à temps partiel, sous contrat de travail à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum de 1 an dans le SSTI qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient également du droit individuel à la formation en dehors du temps de travail, lorsqu'ils justifient de 4 mois sous contrat à durée déterminée, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

#### **Article 2.2.3**

##### *Période de référence*

Les salariés sous contrat à durée indéterminée et à temps plein acquièrent chaque année un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures, qu'ils peuvent utiliser après 1 an d'ancienneté dans le SSTI. Cette durée de 20 heures est calculée au *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel.

Ce droit peut être cumulé d'une année sur l'autre dans la limite de 6 ans pour les salariés travaillant à temps plein et de 120 heures, quel que soit le nombre d'années, pour ceux à temps partiel.

Le décompte des droits ouverts et l'appréciation de l'ancienneté requise au titre du droit individuel à la formation se font sur la base de l'année civile, soit au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

#### **Article 2.2.4**

##### *Cadre*

Pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié liée à un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, parental d'éducation, est intégralement prise en compte. Il en va de même pour les périodes d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle.

Le droit individuel à la formation est destiné à permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation professionnelle réalisées en dehors du temps de travail.

Toutefois, pour toute action de formation professionnelle, d'évolution ou de promotion, les organisations signataires conviennent que le salarié pourra réaliser son DIF, en partie ou en totalité sur le temps de travail, avec l'accord de l'employeur.

Dans le cas où la formation éligible au DIF concerne une formation prévue au plan de formation du SSTI, elle pourrait aussi se dérouler, en tout ou partie, en dehors du temps de travail, avec l'accord explicite et écrit du salarié.

#### **Article 2.2.5**

##### *Actions de formation prioritaires*

Les priorités permettant une prise en charge financière au titre du DIF sont définies en annexe du présent accord.

La CPNEFP est chargée de faire des propositions à la demande de la commission paritaire nationale de branche.

#### **Article 2.2.6**

##### *Mise en œuvre*

La demande d'utilisation des droits ouverts au titre du DIF relève de l'initiative du salarié. 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.

Le salarié formule sa demande par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge, 3 mois avant la date de début de la formation.

Toutefois, il peut être fixé des modalités différentes de formulation de la demande, par accord d'entreprise ou, à défaut de représentation syndicale, par décision unilatérale prise après consultation des délégués du personnel ou, à défaut, de l'ensemble des salariés.

L'employeur adresse par écrit une réponse dans le délai de 1 mois, le point de départ du délai étant la date de remise ou de première présentation du courrier au SSTI.

L'absence de réponse par l'employeur dans les mêmes formes, pendant le délai de 1 mois suivant la demande du salarié, vaut acceptation.

Chaque salarié est informé annuellement de l'état de ses droits, selon les modalités déterminées par le SSTI.

#### **Article 2.2.7**

##### *Portabilité du DIF*

##### **Salarié dont le contrat de travail est rompu**

Tout salarié dont le contrat de travail est rompu ou est arrivé à son terme peut notamment demander, pendant son préavis, à bénéficier des heures acquises au titre du DIF et non utilisées

pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

En cas de licenciement, l'employeur est tenu d'informer, par écrit dans la lettre de licenciement, le salarié de ses droits acquis au titre du DIF et de la possibilité de les utiliser pendant son préavis et pendant son temps de travail. La demande du salarié pour en bénéficier doit intervenir avant la fin du préavis.

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

L'ensemble du dispositif n'est ni applicable en cas de rupture du contrat de travail pour faute lourde, ni en cas de mise ou de départ à la retraite.

Le salarié qui n'utilise pas ses droits à formation ne peut prétendre à aucune compensation salariale.

#### Salarié nouvellement embauché par le SSTI

Le salarié dispose d'un délai de 2 ans à compter de sa nouvelle embauche pour utiliser son reliquat de DIF (heures de DIF non utilisées chez son ancien employeur).

Il peut alors utiliser son DIF dans les conditions suivantes :

- après accord du nouvel employeur, pour financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation ;
- à défaut d'accord du nouvel employeur, pour financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation relevant de priorités de branche. Dans ce cas, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation de formation n'est pas due par l'employeur.

L'employeur et le salarié peuvent décider d'un commun accord que la somme (correspondant au reliquat de DIF) peut être mobilisée pour financer une partie d'une action d'adaptation au poste de travail.

L'OPCA compétent pour financer le DIF est celui dont relève le nouvel employeur.

### **Article 2.2.8**

#### *DIF et CIF*

Lorsque, durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation qui sera suivie en application du DIF dont la mise en œuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie, de la part du FONGECIF dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son CIF, sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF.

Dans ce cas, lorsque le salarié bénéficie d'une prise en charge financière de son CIF, l'employeur, ou l'OPCA dont il relève ou auquel il adhère, est tenu de verser au salarié, en complément de la prise en charge décidée par le FONGECIF et dans la limite de l'intégralité des frais liés à la mise en œuvre de son CIF, le montant de l'allocation de formation correspondant à ses droits acquis au titre du DIF, majoré du coût de la formation correspondant, calculé sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation.

### CHAPITRE III

#### FONCTION TUTORALE

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



Elles rappellent que le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés du SSTI, 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.

Le tuteur assure la liaison entre l'organisme de formation et le salarié du SSTI dans les conditions prévues par les contrats de professionnalisation ou la période de professionnalisation.

Le tuteur a pour missions :

- d'accueillir et d'accompagner le salarié dans le SSTI ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, compétences et aptitudes professionnelles ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Les organisations signataires conviennent que le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec la qualification pour exercer cette mission.

Pour pouvoir remplir ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans le SSTI, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi du titulaire du contrat ou de la période de professionnalisation. A cet effet, sa charge de travail doit être adaptée. Cette adaptation est formalisée au cas par cas.

Les organisations signataires conviennent de limiter l'encadrement par le tuteur à 3 personnes.

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.

Ces dispositions s'inscrivent dans celles de l'accord de branche du 24 septembre 2009 portant sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des seniors.

## CHAPITRE IV

### PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

La période de professionnalisation, ouverte aux salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée, vise à favoriser notamment l'élargissement des compétences, l'acquisition d'une qualification et le maintien dans l'emploi.

Cette période de professionnalisation se déroule, en principe, pendant le temps de travail.

Cependant, dans 2 cas, ces périodes peuvent se dérouler, en tout ou partie, en dehors du temps de travail :

- soit à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié en application de la réglementation en vigueur ;
- soit à l'initiative du salarié, dans le cadre de l'utilisation du DIF.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sont consultés sur les conditions de mise en œuvre des périodes de professionnalisation selon les modalités prévues par la réglementation en vigueur.

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire de participer à une action de formation ou à l'acquisition d'une des qualifications prévues par la réglementation en vigueur :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) <sup>(1)</sup> ;
- une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de branche.

---

(1) Abréviation utilisée par la suite.



Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- aux salariés rencontrant des difficultés d'adaptation dans leur emploi ;
- aux salariés comptant 15 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 40 ans et justifiant de 1 an d'ancienneté dans le SSTI qui les emploie, notamment ceux qui sont concernés par une mesure entraînant une modification substantielle de leur emploi ;
- aux salariés ayant suspendu tout ou partie de leur activité professionnelle ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ;
- aux hommes et aux femmes après un congé parental.

Chaque salarié remplissant les conditions fixées ci-dessus bénéficie d'une information personnalisée relative à la formule de la période de professionnalisation et aux formations accessibles dans ce cadre.

La durée de la période de professionnalisation est définie d'un commun accord entre le SSTI et le salarié ; elle doit être cohérente avec l'objectif de professionnalisation défini.

Conformément aux dispositions légales, la période de professionnalisation peut s'inscrire :

- à l'initiative du salarié, dans le cadre du DIF. Dans ce cas, par accord écrit entre l'employeur et le salarié, les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail peuvent, le cas échéant, excéder le montant des droits ouverts au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année civile ;
- à l'initiative de l'employeur, en accord avec le salarié, dans le cadre du plan de formation.

Dans les deux cas, que les actions se déroulent pour tout ou partie en dehors du temps de travail, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

La prise en charge de la rémunération du salarié pendant la période de professionnalisation s'effectue selon les dispositions en vigueur, respectivement pour le plan de formation et le DIF.

Ce dispositif est utilisé en priorité pour les salariés handicapés.

Tout salarié bénéficiant d'une période de professionnalisation dispose d'un temps de préparation aux épreuves de validation de cette période, correspondant à du temps de travail effectif dans la limite de 20 heures.

## CHAPITRE V

### CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

#### **Article 2.5.1**

##### *Objectifs*

Ce dispositif doit permettre d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) <sup>(1)</sup> ;
- soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification.

Les organisations signataires précisent l'importance qu'elles accordent à ce dispositif en ce qu'il permet :

- de sensibiliser les jeunes à la recherche d'un premier emploi et les demandeurs d'emploi en recherche d'une nouvelle orientation, aux carrières de la santé au travail ;
- d'offrir à ces publics des qualifications professionnelles reconnues dans ce secteur.

---

(1) Abréviation utilisée par la suite.

## **Article 2.5.2**

### *Public*

Dans le cadre de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle, le contrat de professionnalisation s'adresse, conformément à la réglementation en vigueur :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;
- aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès leur inscription à Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Dans les SSTI, sont considérés comme publics prioritaires :

- les salariés handicapés ;
- les secrétaires médicaux(ales), le personnel administratif et les infirmier(ère)s.

## **Article 2.5.3**

### *Cadre*

Le contrat peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée.

### 1. Contrat de professionnalisation de 6 à 12 mois

#### 1.1. Contrat comportant des actions de formation – évaluation et accompagnement d'une durée égale à 15 %

Les actions de formation prévues dans le contrat de professionnalisation sont mises en œuvre par un organisme de formation externe ou par le service formation du SSTI.

Leur durée est égale à 15 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

#### 1.2. Contrat comportant des actions de formation – évaluation et accompagnement d'une durée supérieure à 15 %

Dans le but de renforcer l'action de qualification, la durée des actions de formation peut être supérieure à 15 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir dépasser 25 %, lorsque le bénéficiaire dudit contrat relève de l'un des publics suivants :

- les jeunes demandeurs d'emploi n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire, non titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants, de leur conjoint ou de leurs ascendants en situation de dépendance ;
- les personnes de plus de 45 ans sans qualification reconnue ou dont la qualification ne permet pas d'accéder à un emploi ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus à l'article L. 5212-3 du code du travail, à l'instar des travailleurs handicapés ;
- les personnes éloignées de l'emploi bénéficiant de dispositifs tels que notamment le revenu de solidarité active (RSA) ou l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- les demandeurs d'emploi titulaires d'un titre ou d'un diplôme qui n'offre pas de débouchés sur le bassin d'emploi.

La durée des actions de formation peut également être portée à 25 % de la durée totale du contrat lorsque la formation mène à :

- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- et/ou
- un titre référencé ou une qualification professionnelle reconnue par un diplôme ;
  - un titre à finalité professionnelle, enregistré au RNCP ou dans la convention collective nationale.

## 2. Contrat de professionnalisation d'une durée supérieure à 12 mois

La durée du contrat de professionnalisation peut être supérieure à 12 mois, dans la limite de 24 mois, notamment pour :

- les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- les personnes dont la qualification professionnelle est insuffisante au regard des classifications conventionnelles pour le poste considéré (art. L. 6325-12 et L. 6325-14 du code du travail).

### **Article 2.5.4**

#### *Mise en œuvre*

Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et respecter, notamment, les principes de mise en œuvre suivants :

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

Dans un délai maximum de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, le SSTI doit examiner, avec le titulaire du contrat et le tuteur, l'adéquation entre le programme de formation et les acquis du salarié mis en œuvre en situation professionnelle, afin d'y apporter d'éventuels aménagements.

Lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, celui-ci peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Tout salarié bénéficiant d'un contrat de professionnalisation dispose d'un temps de préparation aux épreuves de validation correspondant à du temps de travail effectif dans la limite de 20 heures.

### **Article 2.5.5**

#### *Rémunération*

Les organisations signataires rappellent que le dispositif de rémunération applicable est celui fixé par la réglementation en vigueur.

### **Article 2.5.6**

#### *Evaluation. – Validation. – Insertion professionnelle*

A l'issue du contrat ou de la période de professionnalisation, le SSTI, en liaison avec l'organisme signataire de la convention, met le titulaire du contrat en mesure de se rendre aux épreuves prévues.

Le titulaire du contrat est tenu de se présenter aux épreuves d'évaluation et de validation de la qualification visée.

## TITRE III

## **DISPOSITIONS FINALES**

### CHAPITRE 1<sup>ER</sup>

#### MONTANT ET DURÉE DE LA CONTRIBUTION DES SSTI AU TITRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Les SSTI s'engagent à consacrer à la formation professionnelle continue 2,2 % au moins de la masse salariale, dont 1,5 % au titre du plan de formation, 0,5 % au titre de la professionnalisation et du DIF et 0,2 % au titre du CIF, au cours de l'année 2010.

Pour 2011, les SSTI s'engagent à consacrer à la formation professionnelle continue 2,4 % au moins de la masse salariale, dont 1,7 % au titre du plan de formation, 0,5 % au titre de la professionnalisation et du DIF et 0,2 % au titre du CIF.

Cette dernière clé de répartition pourra être reconduite pour une nouvelle durée à déterminer d'un commun accord.

Par ailleurs, les partenaires sociaux décident d'imputer et de répartir les sommes attribuées légalement au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) comme suit :

- les sommes versées au FPSPP sont versées au titre du congé individuel de formation en appliquant le pourcentage prévu légalement (qui est compris entre 5 % et 13 %<sup>(1)</sup>) ;
- le solde est prélevé à hauteur de 80 % sur les sommes dues par les SSTI au titre de la contribution professionnalisation et DIF et à hauteur de 20 % sur les sommes dues par les SSTI au titre du plan de formation.

Conformément aux dispositions du préambule du présent accord concernant le développement professionnel continu, un financement adapté fera l'objet d'une négociation de branche, lorsque les dispositions réglementaires seront connues.

Les partenaires sociaux invitent les SSTI à se rapprocher des organismes locaux compétents auxquels sont versées les contributions, afin, notamment, de connaître les modalités de financement des dispositifs existants.

A titre indicatif, les partenaires sociaux précisent qu'au vu du rapport de branche 2009, l'effort moyen de formation des SSTI s'élève à 4 % de leur masse salariale.

## CHAPITRE II

### APPLICATION DE L'ACCORD

#### **Article 3.2.1**

##### *Caractère impératif*

Les organisations signataires considèrent que le présent accord a un caractère impératif, compte tenu des enjeux spécifiques liés à la formation professionnelle dans la branche, et que, par conséquent, il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable aux salariés par accord d'entreprise conclu dans le cadre de l'article L. 2253-3 du code du travail.

#### **Article 3.2.2**

##### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sauf dispositions particulières prévues au chapitre I<sup>er</sup> du titre III ci-dessus. Il est applicable à compter de sa date de signature.

#### **Article 3.2.3**

##### *Révision*

Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes, et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;

---

(1) Le montant de cette contribution est fixé annuellement par arrêté ministériel.

- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues ;
- les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

#### **Article 3.2.4**

##### *Dénonciation*

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les organisations signataires, dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail, par lettre recommandée avec avis de réception, et dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

#### **Article 3.2.5**

##### *Bilan*

Un bilan régulier des modalités de mise en œuvre des dispositions de l'accord, prenant la forme d'enquêtes périodiques auprès des SSTI, est fait par la CPNEFP, dans le respect des dispositions qui lui sont applicables.

#### **Article 3.2.6**

##### *Dépôt*

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2261-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 17 octobre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

CISME.

#### **Syndicats de salariés :**

FNSS CFDT ;

FFSAS CFE-CGC ;

FNSCS CFTC.

## ANNEXE I

### PRIORITÉS PLAN DE FORMATION

---

Sont considérées comme prioritaires au titre du plan de formation, en termes de prise en charge financière, les actions suivantes, telles que prévues par les articles L. 6313-1 et suivants du code du travail :

- les actions d’adaptation, de maintien dans l’emploi et de développement des compétences des salariés ;
- les actions de promotion, notamment celles qui ont pour objet de permettre d’acquérir une qualification plus élevée ;
- les actions de prévention ;
- les actions d’acquisition, d’entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- les actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience.

Il en va de même des actions permettant aux salariés d’acquérir une qualification inscrite dans la convention collective applicable dans les services de santé au travail interentreprises ou d’obtenir un titre à finalité professionnelle ou un diplôme.

Dans cette perspective, les organisations signataires fixent les priorités comme suit :

- actions de formation permettant le développement de la pluridisciplinarité : accès au métier d’assistant santé travail et à la spécialisation d’infirmier en santé au travail ;
- actions de formation permettant l’acquisition de connaissances et de qualifications dans le domaine de l’encadrement d’équipe, de gestion de projet, de management et de gestion des ressources humaines ;
- actions de formation permettant la coopération entre les professionnels de santé et favorisant le travail en équipe ;
- actions de formation permettant l’acquisition de connaissances sur la réglementation et ses évolutions en matière de santé au travail ;
- actions de formation permettant à des salariés âgés de plus de 45 ans de transmettre, partager, diffuser leurs connaissances et compétences auprès des autres salariés, et, notamment, des plus jeunes ;
- actions de formation permettant de mieux appréhender les risques professionnels visés par le plan national santé travail et/ou par le plan régional santé travail, tels que le risque chimique, le risque psychosocial en entreprise ;
- actions de formation permettant d’accompagner l’utilisation de nouveaux systèmes de communication.

## ANNEXE II

### PRIORITÉS DIF

---

Sont considérées comme prioritaires au titre du DIF, en termes de prise en charge financière, les actions suivantes, telles que prévues par les articles L. 6313-1 et suivants du code du travail :

- les actions de promotion, notamment celles qui ont pour objet de permettre d'acquérir une qualification plus élevée ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions permettant de réaliser un congé de bilan de compétences ;
- les actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience ;
- les actions de développement des compétences.

Il en va de même des actions permettant aux salariés d'acquérir une qualification inscrite dans la convention collective applicable dans les services de santé au travail interentreprises ou d'obtenir un titre à finalité professionnelle ou un diplôme.

Dans cette perspective, les organisations signataires jugent prioritaires les actions de formation suivantes :

- actions de formation permettant la communication et le développement personnel ;
- actions de formation visant le perfectionnement de langues étrangères ;
- actions de formation visant le perfectionnement des outils bureautiques ;
- actions de formation permettant d'approfondir les connaissances sur la prise en charge (médicale ou technique) de métiers appartenant à certaines branches professionnelles exposés à des risques professionnels spécifiques.

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 948. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,**  
**MÉCANIQUES ET CONNEXES**  
**(Orne)**  
**(6 octobre 1977)**  
(Etendue par arrêté du 24 août 1979,  
*Journal officiel* du 13 novembre 1979)

---

**AVENANT DU 19 SEPTEMBRE 2011**  
**MODIFIANT LA CONVENTION**

NOR : ASET1151542M  
IDCC : 948

Entre :  
L'UIMM de l'Orne,  
D'une part, et  
La CFTC,  
D'autre part,

conformément aux articles 4 *bis*, 4 *ter*, 10, 11 et 11 *bis* de l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation, tels qu'ils résultent de l'avenant du 21 juin 2010 à cet accord, il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à la convention collective des industries métallurgiques mécaniques et connexes de l'Orne du 6 octobre 1977.

**Article 1<sup>er</sup>**

L'article 33 « Période d'essai » est rédigé comme suit :

« Article 33  
*Période d'essai*

**1. Objet de la période d'essai**

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

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

**2. Existence de la période d'essai**

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



### 3. Durée de la période d'essai

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

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

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

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

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

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

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

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

### 4. Renouvellement de la période d'essai

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

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

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

la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

- 3 mois pour les salariés classés au niveau III (coefficients 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 4 mois pour les salariés classés au niveau IV (coefficients 255 à 285), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 5 mois pour les salariés classés au niveau V (coefficients 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

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

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

## 5. Cessation de la période d'essai

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

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

### *a) Cessation à l'initiative de l'employeur*

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

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

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

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

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

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

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

#### *b) Cessation à l'initiative du salarié*

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

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

#### 6. Portée de l'article 33

Les dispositions du présent article 33 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1<sup>er</sup>, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail. »

#### **Article 2**

L'article 58 « Indemnités de licenciement » est rédigé comme suit :

#### « Article 58

##### *Indemnité de licenciement*

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

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

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

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 22 < 23 ans	6,4
≥ 23 < 24 ans	6,7
≥ 24 < 25 ans	7,0
≥ 25 < 26 ans	7,4
≥ 26 < 27 ans	7,7
≥ 27 < 28 ans	8,0
≥ 28 < 29 ans	8,4
≥ 29 < 30 ans	8,7
≥ 30 < 31 ans	9,0
≥ 31 < 32 ans	9,4
≥ 32 < 33 ans	9,7
≥ 33 < 34 ans	10,0
≥ 34 < 35 ans	10,4
≥ 35 < 36 ans	10,7
≥ 36 < 37 ans	11,0
≥ 37 < 38 ans	11,4
≥ 38 < 39 ans	11,7
≥ 39 < 40 ans	12,0
≥ 40 < 41 ans	12,4
≥ 41 < 42 ans	12,7
≥ 42 < 43 ans	13,0
≥ 43 < 44 ans	13,4
≥ 44 < 45 ans	13,7
≥ 45 < 46 ans	14,0
≥ 46 < 47 ans	14,4
≥ 47 < 48 ans	14,7
≥ 48 < 49 ans	15,0
≥ 49 < 50 ans	15,4
≥ 50 < 51 ans	15,7
≥ 51 < 52 ans	16,0
≥ 52 < 53 ans	16,4
≥ 53 < 54 ans	16,7
≥ 54 < 55 ans	17,0

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

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 37, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à 1 an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 37, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

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

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

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

Les dispositions du présent article 58 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à l'indemnité de licenciement, figurant dans les conventions et accords collectifs. »

### Article 3

Après l'article 58 « Indemnité de licenciement », il est créé un article 58 *bis* ainsi rédigé :

« Article 58 *bis*

#### *Rupture conventionnelle*

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1<sup>er</sup>, du code du travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 58. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée faisant l'objet de la rupture conventionnelle contient une clause de non-concurrence, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture.

Les dispositions du présent article 58 *bis* ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à la rupture conventionnelle, figurant dans les conventions et accords collectifs. »

### Article 4

L'article 59 « Indemnité de départ à la retraite » est rédigé comme suit :

« Article 59

#### *Départ volontaire à la retraite*

##### 1. Définition

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

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

##### 2. Délai de prévenance

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

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

##### 3. Indemnité de départ à la retraite

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

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;

- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

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

Par dérogation à l'article 37, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

#### 4. Portée de l'article 59

Les dispositions du présent article 59 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives au départ volontaire à la retraite, figurant dans les conventions et accords collectifs. »

### Article 5

Après l'article 59 « Départ volontaire à la retraite », tel que modifié par l'article 4 du présent avenant, il est créé un article 59 *bis* ainsi rédigé :

« Article 59 *bis*

*Mise à la retraite*

#### 1. Définition

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

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

#### 2. Délai de prévenance

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

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

#### 3. Indemnité de mise à la retraite

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



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

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

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

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

Par dérogation à l'article 37, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

#### 4. Portée de l'article 59 *bis*

Les dispositions du présent article 59 *bis* ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à la mise à la retraite, figurant dans les conventions et accords collectifs. »

### Article 6

Le présent avenant s'applique à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail. Toutefois, l'article 1<sup>er</sup> ne s'appliquera qu'à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Dans l'attente de son entrée en vigueur, s'appliquera l'article 2 de l'avenant du 21 juin 2010 à l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation étendu par arrêté du 20 décembre 2010.

### Article 7

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



Conformément à l'article D. 2231-5 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE et du conseil des prud'hommes d'Alençon.

Fait à Alençon, le 19 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3252

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1539. – COMMERCE DE DÉTAIL DE PAPETERIE,  
FOURNITURES DE BUREAU, DE BUREAUTIQUE ET INFORMATIQUE,  
ET DE LIBRAIRIE**

---

ACCORD DU 20 OCTOBRE 2011

RELATIF À LA PROROGATION DE LA DURÉE D'APPLICATION DE LA CONVENTION

NOR : ASET1151533M

**PRÉAMBULE**

Les parties au présent accord rappellent que la convention collective de la branche de la librairie a été conclue le 24 mars 2011 et déposée au ministère du travail le 2 mai 2011 en vue de son extension.

Les parties soulignent que l'entrée en vigueur de la convention collective de la branche de la librairie est conditionnée à son extension par arrêté ministériel et qu'à la date de signature du présent accord la convention collective de la branche de la librairie n'a pas été étendue.

Le précédent accord de prorogation à durée déterminée, signé le 15 septembre 2010 arrivant à son terme et la convention collective signée le 24 mars 2011 n'étant pas, à la date de signature du présent accord, étendue, les parties conviennent de proroger les effets de la convention collective nationale du commerce de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie du 15 décembre 1988 ainsi que ses avenants et annexes jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions de la nouvelle convention collective de la librairie et au plus tard le 31 décembre 2012.

Les parties souhaitant garantir aux salariés de la branche professionnelle librairie l'application des dispositions conventionnelles existantes dans l'attente de l'entrée en vigueur de la convention collective de la librairie, conditionnée à son extension, elles sont convenues de conclure le présent accord.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

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

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

Sont visés :

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

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

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

## **Article 2**

### *Objet de l'accord*

Le délai de « survie » des dispositions de la convention collective nationale dénoncée prévu par son article 1.4 doit être adapté jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la librairie.

En conséquence, les dispositions étendues de la convention collective nationale du commerce de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie du 15 décembre 1988, ses avenants et annexes étendus continueront à produire effet, conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail, jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la convention collective de la librairie et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2012.

Les parties au présent accord rappellent que par accord en date du 22 septembre 2011, il a été convenu de proroger l'accord de prévoyance conclu le 10 décembre 2008 au niveau de la branche de la librairie et son avenant du 9 novembre 2009 jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord de prévoyance et au plus tard le 31 décembre 2012.

Dans l'attente de l'entrée en vigueur, suite à son extension, de la convention collective de la librairie signée le 24 mars 2011 et jusqu'au 31 décembre 2012 au plus tard, les relations entre d'une part, les employeurs et, d'autre part, les salariés et représentants du personnel des entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord seront régis par :

- les dispositions étendues de la convention collective nationale du commerce de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie du 15 décembre 1988 dans sa version existante à la date du 4 octobre 2004 ;
- ainsi que les dispositions étendues des avenants, annexes et textes complémentaires à cette convention collective nationale, et en particulier l'accord de prévoyance conclu le 10 décembre 2008 au niveau de la branche de la librairie, prorogé conformément à l'accord du 22 septembre 2011, à l'exception des avenants conclus après le 4 octobre 2004, date la dénonciation effectuée par le SLF et la FFSL.

La prolongation du délai de survie dans l'attente de l'entrée en vigueur de la convention collective de la librairie et jusqu'au 31 décembre 2012 au plus tard n'est applicable qu'aux entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord.

Les dispositions nouvelles de la convention collective de la librairie se substitueront aux dispositions précitées de la convention collective nationale du commerce de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie du 15 décembre 1988 à la date d'entrée en vigueur fixée par cette convention.

### Article 3

#### *Conséquence de la prolongation du délai de survie*

La prolongation de ce délai de survie jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la convention collective de la librairie et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2012 ne remet pas en cause la validité de la dénonciation effectuée par courrier du 4 octobre 2004.

La prolongation de ce délai de survie ne vaut pas reconnaissance de l'appartenance des entreprises visées par l'article 1<sup>er</sup> du présent accord au champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie du 15 décembre 1988.

### Article 4

#### *Durée de l'accord. – Entrée en vigueur*

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

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

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012 à condition que la convention collective de la librairie ne soit pas entrée en vigueur avant le 31 décembre 2011.

Les parties signataires mandatent les organisations d'employeurs signataires pour effectuer les démarches nécessaires pour l'obtention de l'extension du présent accord.

### Article 5

#### *Dépôt et publicité de l'accord*

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

Fait à Paris, le 20 octobre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après.

#### **Organisations patronales :**

FFSL ;  
SLF.

#### **Syndicats de salariés :**

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

Brochure n° 3367

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2847. – PÔLE EMPLOI**

ACCORD DU 10 OCTOBRE 2011  
RELATIF À L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES  
NOR : ASET1151531M  
IDCC : 2847

PRÉAMBULE

Pôle emploi, acteur central du service public de l'emploi en France, a la volonté d'être exemplaire en matière d'emploi des personnes handicapées.

Cette volonté était déjà celle de l'ANPE et de l'assurance chômage, qui l'avaient chacune exprimée par un accord social sur l'intégration des personnes handicapées en leur sein, et la création d'une mission handicap chargée de son application.

Le présent accord affirme la volonté de la direction générale et des partenaires sociaux d'appliquer, pour l'ensemble des agents, les dispositions légales et réglementaires relatives à l'égalité des droits et des chances, à la participation et à la citoyenneté des personnes handicapées.

Il illustre en particulier leur détermination à déployer une politique volontariste en plaçant l'agent au cœur du dispositif et en mettant en œuvre des moyens permettant à Pôle emploi d'augmenter le taux d'emploi direct des personnes handicapées.

Par ailleurs Pôle emploi développe une politique visant à prévenir les risques d'inaptitude professionnelle, à anticiper les situations de handicap, et à favoriser le maintien dans l'emploi.

Cet accord s'inscrit en parallèle dans les dispositions prises par ailleurs en faveur de la non discrimination et la promotion de la diversité.

Il s'appuie notamment, pour financer son exécution, sur une convention avec l'organisme financeur habilité, compétent quel que soit le statut des agents concernés.

Pôle emploi prend en charge, au cas par cas, après instruction par la direction générale adjointe ressources humaines des actions individuelles et collectives non prises en charge par l'organisme financeur habilité ou dépassant les plafonds de son financement.

Une liste non limitative des indicateurs figure en annexe du présent accord.

CHAPITRE I<sup>er</sup>

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne les agents de Pôle emploi bénéficiant de l'obligation d'emploi, telle que définie dans la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 pour l'emploi des travailleurs handicapés (modifiée par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées), dénommés dans le présent accord

« personnes handicapées ». Il s'agit des agents, sous contrat de droit public ou privé, bénéficiaires de l'obligation d'emploi en qualité de :

- travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente ;
- titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que leur invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ;
- anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en raison d'un accident survenu ou d'une maladie contractée en service ;
- titulaires de la carte d'invalidité ;
- titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Les personnes suivantes sont aussi assimilées aux travailleurs handicapés en raison de leur situation familiale :

- veuves de guerre non remariées, titulaires d'une pension au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
- veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec un militaire ou assimilé décédé, et avoir obtenu ou avoir été en droit d'obtenir, avant le remariage, une pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
- orphelin de guerre âgés de moins de 21 ans dont le père, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
- mères veuves non remariées ou mères célibataires dont l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
- femmes de militaires, bénéficiaires d'une pension à la suite de l'internement de son conjoint, ou du père de son (ses) enfant(s), imputable à un service de guerre.

## CHAPITRE II

### PROGRAMME D' ACTIONS

Le programme d'actions comprend des mesures visant :

- à maintenir dans l'emploi les personnes handicapées ;
- à recruter des personnes handicapées ;
- à créer, améliorer et maintenir les meilleures conditions d'emploi pour les personnes handicapées, et prévenir les risques liés au handicap ;
- à prendre en compte de nouvelles situations de handicap ;
- à prévenir les risques d'inaptitude professionnelle et anticiper le maintien dans l'emploi.

Pour permettre l'atteinte de ces objectifs, sont mises en œuvre les mesures suivantes : aménagement de postes et de situations de travail dans les meilleurs délais, mesures d'insertion, formation et gestion des carrières, accessibilité, information, communication et sensibilisation.

Il comprend également des mesures en faveur de l'emploi indirect dans les entreprises des secteurs protégé et adapté conformément aux dispositions du paragraphe VIII du présent accord.

#### I. – Recrutement des personnes handicapées

Tous les postes de Pôle emploi sont ouverts au recrutement des personnes handicapées.

L'organisation du recrutement prévoit les aménagements nécessaires (accessibilité de locaux, matériel mis à disposition, etc.) pour la participation des candidats handicapés, selon des modalités convenues au préalable entre la personne concernée et la direction des ressources humaines, sur présentation d'un certificat médical du médecin traitant.

## 1. Moyens

En complément des dispositions de la convention collective nationale de Pôle emploi sur le recrutement, les parties à la négociation conviennent qu'afin de faciliter la recherche de candidats handicapés externes, toutes les offres de Pôle emploi sont diffusées sur le site externe de Pôle emploi sur le portail en ligne (« pole-emploi.org » ou, à défaut, « pole-emploi.fr »).

Par ailleurs, il est fait appel aux conseillers de Pôle emploi pour faciliter cette recherche de candidats et les inviter à postuler. Les associations spécialisées et partenaires (Cap emploi, sites internet spécialisés, etc.) peuvent être également sollicitées.

La participation de Pôle emploi à des forums et manifestations pour rencontrer les jeunes diplômés handicapés et les personnes handicapées en recherche d'emploi est également un moyen de communiquer sur nos offres de recrutement.

Les conseillers interrégionaux à l'intégration et les correspondants régionaux handicap sont en appui et accompagnent les services RH pour ces recrutements conformément aux dispositions du chapitre III du présent accord.

Il est mis en œuvre une formation obligatoire à destination des chargés de recrutement et des responsables hiérarchiques afin de les sensibiliser aux situations de handicap dans le cadre des règles et des bonnes pratiques du recrutement dans un délai de 6 mois suivant la date d'application du présent accord.

La visite médicale, effectuée systématiquement avant l'embauche, doit permettre de garantir que le poste de travail est adapté à la personne handicapée.

## 2. Recrutements

Pôle emploi s'engage à atteindre le taux d'emploi direct de 6 % et à le dépasser dans la mesure du possible.

Les recrutements sont prioritairement réalisés, conformément à la convention collective nationale (art. 4, paragraphe 1), en contrat à durée indéterminée à temps plein ou en contrat de professionnalisation, dans une proportion équilibrée entre les différentes catégories socioprofessionnelles.

Les établissements qui n'atteignent pas l'objectif de 6 % doivent mettre en place un plan de convergence à la cible dans un délai de 6 mois suivant la date d'application du présent accord. Dans ce cas, les établissements concernés s'acquittent sur leur budget propre de la contribution relative à la DOETH. Ce plan est présenté pour information au CE et au CHSCT des établissements concernés.

La commission de suivi instituée par le présent accord est informée des plans élaborés au niveau des établissements.

## II. – Inclusion

Les parties s'accordent sur les actions facilitant l'accueil des personnes handicapées et leur inclusion professionnelle comme suit :

L'accueil d'une personne handicapée au sein d'une équipe, quelles qu'en soient les circonstances, est préparé, avec la personne concernée, par le service des ressources humaines et le responsable de la structure, avec l'aide de l'équipe pluridisciplinaire composée en particulier du médecin du travail/

de prévention, du correspondant handicap régional, et le cas échéant de toute personne compétente en interne ou en externe.

Cet accueil comprend, si nécessaire, une action d'information, de sensibilisation et de mobilisation des personnes appelées à former l'entourage professionnel de la personne handicapée. L'accord préalable écrit de la personne handicapée est requis pour initier une telle action.

De même, s'il s'avère que l'accompagnement par un tutorat peut favoriser l'inclusion d'une personne handicapée, celui-ci est mis en place à la demande de l'agent en concertation avec le responsable de sa structure.

Dans ce cadre, le tuteur, retenu sur la base du volontariat, est formé au tutorat d'une personne handicapée et sensibilisé au handicap et notamment aux incidences dans le travail. Il dispose du temps nécessaire au bon accomplissement de son activité de tutorat, qui est identifiée dans la planification du service.

Le tuteur est chargé de participer à l'accueil de la personne handicapée. Il veille à sa bonne inclusion. Il s'assure de la mise en pratique de l'activité confiée et du bon déroulement de la formation pratique. Il alerte le responsable du service en cas de difficulté.

Par ailleurs, Pôle emploi s'engage dans une action d'amélioration de la qualité de l'inclusion du handicap.

Cette action s'appuiera notamment sur les exigences de la norme AFNOR NF X50-783 « Organismes handi-accueillants » pour définir des indicateurs de performance sur l'intégration du handicap à Pôle emploi. Cette norme est issue d'un travail collectif et pluridisciplinaire d'un vaste ensemble d'acteurs : des entreprises du secteur privé, des fonctions publiques, des partenaires sociaux, des associations... Elle définit à minima (et n'est donc pas exhaustive) pour les fonctions principales de l'organisme, les exigences à respecter pour s'inscrire dans une démarche « handi-accueillante ».

La mise en œuvre de cette disposition nécessite une phase d'appropriation par les équipes de la DGA RH de l'outil correspondant, et une alimentation des données par les conseillers interrégionaux à l'intégration pour ensuite en tirer les axes d'amélioration à partir des résultats.

### III. – Prévention et maintien dans l'emploi

L'agent est au cœur d'un dispositif de prévention et de maintien dans l'emploi dans lequel interviennent le responsable hiérarchique, le médecin du travail/de prévention, le correspondant régional handicap et le CHSCT.

#### 1. Prévention

Le maintien dans l'emploi a pour corollaire une politique de prévention des risques professionnels liés au handicap.

Un accent particulier doit être apporté à la prévention des risques de désadaptation et de désinsertion des personnes handicapées de Pôle emploi, qu'elles soient reconnues travailleurs handicapés ou qu'elles deviennent handicapées en cours d'emploi, ainsi qu'aux travailleurs handicapés dont le handicap s'aggraverait.

Cette politique doit permettre, par une analyse objective des limitations dues au handicap par le médecin du travail ou de prévention, de trouver des solutions d'aide et d'accompagnement adaptées, notamment par la recherche d'une amélioration continue des matériels et des technologies, et de l'ergonomie du poste de travail, tant sur le plan matériel que sur celui du contenu et de l'organisation du travail. Le but est de développer l'autonomie des personnes concernées, d'éviter le risque de déqualification et de prévenir la désadaptation et la désinsertion de la personne handicapée.

Pôle emploi s'engage notamment à informer les services sociaux, les services de santé au travail ainsi que les membres du CHSCT sur sa politique de prévention.



Les actions de prévention peuvent s'appuyer d'une part sur les services de santé au travail, sur les SAMETH (services d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés), les centres de bilan spécialisés dans le handicap, et sur les associations spécifiques aux handicaps d'autre part ou tout autre organisme habilité à cet effet.

Une attention particulière doit être portée à la mise à jour de dispositifs de sécurité adaptés. Les personnes handicapées sont régulièrement informées des évolutions des textes régissant leur situation.

## 2. Maintien dans l'emploi

Dans tous les cas de restriction d'aptitude, la règle est le maintien dans l'emploi par l'aménagement du poste de travail, par la formation, et en dernier recours par le reclassement.

Les médecins du travail ou de prévention, dans le respect des règles déontologiques, et en accord avec les agents concernés, attirent l'attention de la direction sur des situations de restriction et de diminution des capacités susceptibles à terme d'aboutir à une situation de handicap, pour anticiper les éventuelles actions d'aménagement et de conditions d'emploi.

### Equipe pluridisciplinaire

Les différentes actions nécessaires au maintien dans l'emploi sont réalisées en collaboration entre le directeur des ressources humaines, l'encadrement, le médecin du travail/de prévention, le correspondant régional handicap, l'assistante sociale, et la personne concernée sur son temps de travail. Cette équipe pluridisciplinaire, animée par le directeur des ressources humaines, peut faire appel à des compétences spécifiques externes, telles que SAMETH (service du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés), MDPH (maisons départementales des personnes handicapées), ergonomes, psychologues du travail, associations spécialisées et, si nécessaire, à une assistance du conseiller interrégional à l'intégration.

### Télétravail

Si les solutions précédentes ne paraissent pas adaptées pour le maintien dans l'emploi, une solution de télétravail est étudiée. La proposition de télétravail peut être effectuée avant d'envisager un reclassement, si cette modalité est compatible avec la nature des activités exercées par la personne concernée.

Les modalités d'exercice du télétravail sont définies par l'équipe pluridisciplinaire citée ci-dessus et selon la réglementation en la matière. Ces modalités peuvent notamment prévoir une alternance travail au domicile/travail sur un site (site d'origine ou site plus proche du domicile de l'agent). Dans tous les cas, une immersion régulière dans le service d'origine doit être organisée.

Les télétravailleurs sont défrayés des frais professionnels générés par l'activité de travail à domicile par l'établissement de rattachement.

Un guide du télétravail sera élaboré par la DGA-RH et diffusé au sein de Pôle emploi dans un délai de 6 mois suivant la date d'application du présent accord.

### Reclassement

Le reclassement est réalisé en utilisant tous les moyens d'accompagnement nécessaires, notamment de formation, de changement de lieu de travail, changement d'emploi ou de toute autre mesure de reclassement professionnel, sur la base d'un avis médical.

S'il n'existe pas de solution au niveau du site de travail de l'agent, le reclassement doit être recherché au niveau de la région ou de l'établissement.

Dans le cas où celui-ci se révélerait impossible dans la région ou l'établissement d'origine, une solution sera recherchée au niveau de Pôle emploi.

Par ailleurs, si l'agent concerné le souhaite, il peut bénéficier d'un bilan d'orientation incluant le bilan des compétences et la prise en compte des problématiques de handicap, afin de réussir sa reconversion professionnelle.

La réussite d'un reclassement passe par la coordination et la concertation des acteurs concernés au sein de l'équipe pluridisciplinaire, par la recherche en commun avec la personne handicapée, de la meilleure solution pour elle et pour Pôle emploi, ainsi que par la mise en place d'un réel suivi des situations concernées par cette équipe.

### Rapprochement domicile-travail

Une politique de rapprochement domicile-travail est menée dans le cadre de l'aide à l'inclusion et du maintien dans l'emploi.

A compétences égales, priorité est donnée aux candidatures de personnes handicapées dont les difficultés de déplacement sont certifiées par le médecin du travail / de prévention, dans le cadre de la mobilité professionnelle et/ou géographique.

## IV. – Aménagement des postes de travail et conditions de vie au travail

La demande d'aménagement de poste de travail d'un agent est instruite par le correspondant régional handicap. Elle est validée par le directeur des ressources humaines de l'établissement concerné. Le dossier ainsi constitué est transmis à la DGA-RH pour accord de remboursement des frais correspondants. La mise en place de la mesure décidée est fonction de la nature des aménagements. Le correspondant régional handicap veille à sa réalisation dans des délais raisonnables.

Le nombre d'aménagements de postes et de mesures d'aide à l'amélioration des conditions de vie au travail figure au chapitre handicap du bilan social des établissements.

### 1. Aménagement des postes de travail

L'aménagement du poste de travail est une procédure importante dans le processus d'inclusion professionnelle. Il doit être mis en œuvre dans les différentes phases de la carrière de la personne handicapée, en concertation avec l'intéressé.

Cet aménagement peut intervenir dès réception du récépissé de demande de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, lorsque celle-ci est en cours d'examen.

L'aménagement du poste de travail ne consiste pas seulement en l'acquisition d'équipement, mais concerne toutes les problématiques d'accessibilité du poste.

Dans ce domaine, si la situation de la personne handicapée le nécessite et en application de l'avis du médecin du travail/de prévention, les aménagements suivants seront étudiés : éventuels besoins d'assistance humaine, locaux, matériels, organisation du travail, horaires, rythme, intensité et charge de travail, déplacements professionnels, sensibilisation de l'entourage professionnel, accès aux moyens de communication et à l'information professionnelle, dispositifs et consignes de sécurité adaptés, etc.

Sans préjudice des dispositions de la convention collective nationale de Pôle emploi, la personne affectée à l'assistance humaine bénéficie à la fin de son contrat, si elle relève d'un contrat aidé, d'un descriptif détaillé de la fonction occupée dans son attestation d'expérience professionnelle, si elle relève d'un CDD, d'un certificat de l'employeur établi à cette même fin.

Les aménagements nécessaires du poste de travail, dans toutes ses composantes, sont étudiés par le correspondant régional handicap en concertation avec le médecin du travail/de prévention, éventuellement un ergonomiste ou une association spécialisée, et avec la personne handicapée elle-même, pour rendre ce poste le mieux adapté à sa situation. Le correspondant régional handicap assure le suivi des mesures prises.

Les aménagements du poste de travail ou de télétravail sont réalisés sur préconisation du médecin du travail/de prévention, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre des mesures envisagées ne soient pas disproportionnées, compte tenu notamment des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par Pôle emploi.

En cas de mobilité de la personne handicapée, les aménagements non solidaires des murs doivent l'accompagner. En outre, le correspondant régional handicap assure le suivi des aménagements réalisés et le renouvellement éventuel de ceux-ci.

## 2. Conditions de vie au travail

En complément des dispositions retenues au titre de la loi du 11 février 2005, Pôle emploi prend en charge les frais liés à la compensation du handicap dans le cadre professionnel pour faciliter la vie courante et le maintien dans l'emploi.

La prise en charge de ces aides s'effectue sur préconisation du médecin du travail ou de prévention conformément aux dispositions du préambule du présent accord.

Ces mesures concernent plus particulièrement les aides suivantes :

- la prise en charge des frais liés à la mise en place de solutions facilitant les déplacements domicile/lieu de travail et les déplacements professionnels des personnes handicapées (frais d'aménagement d'un véhicule personnel adapté au handicap, fauteuil roulant sur le lieu de travail...) et ce en complément des mesures évoquées au paragraphe « maintien dans l'emploi » ;
- les équipements inhérents à l'activité professionnelle de l'agent, comme les appareillages, moyens de communication spécifiques et prothèses, favorisant les aptitudes de la personne dans l'exercice de sa fonction. La prise en charge de ces équipements est effectuée en complément des participations apportées par la sécurité sociale, la MDPH, les organismes de retraite et de prévoyance, et les organismes sociaux, dans la limite des dépenses exposées sur la base de devis préalablement acceptés par la direction générale adjointe ressources humaines.

## 3. Autorisations d'absence

Les agents en situation de handicap bénéficient, sur présentation de justificatifs, d'autorisations d'absence rémunérées pour accomplir des formalités de reconnaissance ou renouvellement de la qualité de travailleur handicapé.

Les personnes handicapées bénéficient également, sur la recommandation du médecin du travail / de prévention, d'autorisations d'absence rémunérées, pour consultation médicale ou soins directement liés au handicap, qui ne pourraient s'effectuer en dehors des heures de travail. Cette mesure ne peut excéder la limite d'une demi-journée par semaine, sauf circonstance exceptionnelle justifiée par des traitements médicaux lourds nécessitant plus d'une demi-journée et sur recommandation du médecin du travail/de prévention.

## V. – Accessibilité et adaptation aux mutations technologiques

Sous le terme « accessibilité » il est désigné les actions d'ordre collectif favorisant l'utilisation des locaux et des outils de travail (par opposition aux aménagements de postes, qui concernent une personne en particulier).

Pôle emploi adhère au concept de l'« accessibilité universelle » et le met en œuvre pour les personnes handicapées selon les principes de la loi du 11 février 2005 : « est considéré comme accessible aux personnes handicapées tout bâtiment ou aménagement permettant, dans des conditions normales de fonctionnement, à des personnes handicapées, avec la plus grande autonomie possible, de circuler, d'accéder aux locaux ou équipements, d'utiliser les équipements, de se repérer, de communiquer, et de bénéficier des prestations en vue desquelles cet établissement ou cette installation a été conçu. Les conditions d'accès des personnes handicapées doivent être les mêmes que celles des personnes valides ou, à défaut, présenter une qualité d'usage équivalente. »

L'ensemble des outils collectifs (photocopieurs, imprimantes en réseau, etc.) des sites et services doivent être installés de manière à permettre leur usage par tous les agents, dont les personnes handicapées, quel que soit le handicap.

### 1. Accessibilité des locaux

En conformité avec les dispositions légales, Pôle emploi développe et planifie l'accessibilité et la mise aux normes des locaux, au plus tard selon les échéances fixées par ces dispositions. Après avoir réalisé un recensement physique et un état des lieux des équipements disponibles dans les lieux de travail et les parkings, les directions régionales et la direction du siège, la direction générale adjointe « Systèmes d'information » et Pôle emploi services, s'engagent à intégrer à leur programmation immobilière un plan visant l'accessibilité de l'ensemble des locaux, plan présenté au CHSCT.

Des démarches sont entreprises, le cas échéant, envers les collectivités territoriales, afin d'assurer l'accessibilité des chemins d'accès aux lieux de travail depuis les transports en commun les plus proches, ou du transport adapté.

Une information régulière sur les éventuelles évolutions des dispositions légales en matière d'accessibilité des locaux est effectuée au profit des responsables de la gestion du parc immobilier de Pôle emploi.

Si le maintien dans l'emploi ou l'embauche des personnes handicapées nécessite d'améliorer l'accessibilité d'un local non soumis à une obligation légale en ce domaine, cette action, dans le cadre du présent accord, est prise en charge conformément aux dispositions du préambule du présent accord.

### 2. Sécurité

Les modalités particulières garantissant la sécurité des personnes handicapées doivent être mises en place (évacuation, système d'alerte adapté, signalétique adaptée...). Une ou plusieurs personnes désignées et formées sont responsables de l'application de ces consignes.

### 3. Accessibilité numérique

Pôle emploi est engagé dans un programme assurant l'accessibilité numérique pour tous les agents, par la prise en compte des règles techniques du RGAA (référentiel général d'accessibilité pour les administrations) les plus appropriées à la situation du handicap.

Pour les personnes handicapées, l'accessibilité numérique se traduit par les mesures suivantes.

#### Accessibilité des outils informatiques

Pôle emploi s'engage à étudier et à conduire toutes les formes d'actions qui permettent aux personnes handicapées d'exprimer au mieux leurs compétences professionnelles dans le cadre d'activités en adéquation avec leurs handicaps et leurs aptitudes.

Pour orienter ces actions, il utilise la compétence d'ergonomes spécialisés dans le domaine informatique.

Plus précisément, le plan d'adaptation aux mutations technologiques concerne, lors de projets importants d'introduction de nouvelles techniques, la prévention des effets de ces évolutions sur les conditions de travail et sur le contenu des emplois occupés par les personnes handicapées.

Par anticipation des évolutions techniques, et pour les applications développées par Pôle emploi et les progiciels achetés sur le marché, ainsi que pour toute modification substantielle des systèmes d'information, il est appliqué des critères d'accessibilité qui figurent dans les éléments déterminants des cahiers des charges et des recettes de ces applications. Les déploiements tiennent compte des adaptations préalables nécessaires à la maîtrise de l'outil par les personnes handicapées.

Pôle emploi est actuellement engagé dans des actions de mise en accessibilité de ses sites et applicatifs web internes et externes. Ces actions visent une meilleure compatibilité avec les adaptations permettant d'accéder aux applicatifs.

Ce type d'action est également mis en œuvre pour l'ensemble des documents numériques utilisés pour la documentation et la communication interne. Il en est de même pour tout support interne. Il s'agit entre autres de favoriser la navigabilité des documents. Pour cela, un plan de communication interne est engagé auprès de l'ensemble des directions pour la prise en compte des préconisations d'accessibilité des documents.

Outre les formations habituelles mises en œuvre pour les agents, les personnes handicapées peuvent bénéficier de formations complémentaires afin de :

- favoriser l'adaptation à leur nouveau poste de travail ;
- maintenir leurs connaissances et leurs compétences lorsque des évolutions technologiques et l'utilisation de nouvelles technologies sont envisagées au sein de Pôle emploi.

Elles peuvent prendre une forme différente pour s'adapter aux besoins des personnes handicapées, si nécessaire, et selon l'avis du médecin du travail ou de prévention qui constitue le recours en cas de litige.

Une équipe informatique dédiée, au sein de la direction générale adjointe des systèmes d'information, prend en charge :

- les aménagements de postes informatiques, de la demande fonctionnelle à l'installation et la formation des personnes handicapées à l'utilisation de ces aménagements ;
- le support des aménagements ;
- la mise en accessibilité « non ou malvoyants » des applications du système d'information, allant de la pré étude/diagnostic à la recette, et la formation technique des formateurs.

#### Accessibilité des outils de télécommunication

Les actions entamées pour améliorer l'autonomie des personnes handicapées sont poursuivies et généralisées sur tous les sites de Pôle emploi, y compris les plates-formes téléphoniques.

Ces actions concernent en particulier l'utilisation d'internet pour permettre la traduction en langue des signes, le codage en langage parlé complété, ou la transcription immédiate de la parole en texte, au bénéfice des personnes sourdes ou malentendantes.

### VI. – Formation professionnelle et gestion de carrière

Toute personne handicapée a accès à la formation professionnelle au même titre que l'ensemble du personnel de Pôle emploi.

Les personnes handicapées bénéficient d'une priorité à toute formation liée aux changements d'organisation et aux mutations technologiques.

#### 1. Accessibilité des outils et des lieux de formation

Les centres interrégionaux de développement de compétences identifient une personne-ressource pour suivre l'accessibilité des outils et programmes de formation : ils s'assurent que les formations sont dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec le handicap, et à défaut mettent en place les mesures appropriées, en lien avec les acteurs du handicap en interne ou toute autre personne compétente (notamment l'équipe pluridisciplinaire définie dans le paragraphe III.2 du présent accord), en termes de modalités et d'outils pédagogiques adaptés.

Ils s'appuient sur l'aide de la DGA SI, afin de rendre accessibles les outils de formation à tout handicap.

Ils s'assurent en outre de l'accessibilité de leurs locaux à tout handicap. Ils prennent toutes dispositions nécessaires au plus tard dans les limites des échéances prévues par la loi.

## 2. Sensibilisation de l'encadrement, des formateurs, des tuteurs, des membres de CHSCT, de la commission de suivi, des élus du CE et des délégués du personnel

Une attention particulière est portée à la prise en compte du handicap dans les actions de formation : sensibilisation et formation des formateurs, et de tuteurs volontaires, aux spécificités des handicaps (adaptation matérielle et technique, modes de communication, formation, etc.).

Les membres des CHSCT, les délégués du personnel, les membres de la commission de suivi, les élus du CE, bénéficient à leur demande, d'une action de sensibilisation à la prise en compte du handicap. En début de mandature, tout nouvel élu peut en bénéficier dans les mêmes conditions.

La formation des nouveaux recrutés comporte un module sur la diversité, intégrant la problématique du handicap.

Par ailleurs, l'encadrement bénéficie d'actions de formation spécifiques à ces questions, visant à faire évoluer les représentations du handicap. Ces questions doivent être appréhendées, entre autres, lors de l'entretien annuel et dans la perspective des campagnes de promotion.

## 3. Formations spécifiques

Des formations spécifiques, inscrites au plan de formation par le directeur d'établissement, sont dispensées, au titre du présent accord, aux personnes handicapées ou aux personnes de leur environnement professionnel, si ces actions se révèlent nécessaires pour leur assurer insertion, évolution et maintien dans Pôle emploi.

Ces formations sont adaptées aux capacités et aux disponibilités des personnes handicapées.

Lors de formations effectuées dans le cadre des obligations légales, seuls relèvent de l'accord les coûts supplémentaires occasionnés par des adaptations dues au handicap.

Pour le maintien dans l'emploi ou pour une embauche d'une personne handicapée, les actions de formation peuvent être prolongées, et soutenues en tant que de besoin par un accompagnement tutorial après avis de la DRH de la région concernée.

Si, après évaluation par le correspondant régional handicap et/ou l'équipe pluridisciplinaire, une formation d'adaptation est nécessaire pour assurer une embauche ou le maintien dans l'emploi d'une personne handicapée et ne peut pas être réalisée à l'intérieur de Pôle Emploi, l'accord permet le recours à une formation proposée par un organisme de formation extérieur.

Toute installation d'équipement spécifique, ou prise de fonction sur un poste équipé, donne lieu à une formation à la demande de l'agent si nécessaire.

De plus, des actions de formation visant à faciliter l'insertion professionnelle et personnelle (comme par exemple : formation à l'utilisation d'un chien guide, apprentissage de la lecture labiale, etc.) pourront être proposées aux personnes handicapées concernées ou aux membres de leur entourage professionnel à la charge de l'organisme financeur.

Les dépenses de transport des personnes handicapées pour accéder aux lieux de formation sont prises en charge conformément aux dispositions du préambule du présent accord.

## 4. Formation en alternance

A ce titre, il est rappelé que les contrats en alternance (contrats d'apprentissage et contrat de professionnalisation) peuvent s'avérer particulièrement adaptés pour faciliter l'embauche de personnes handicapées ayant besoin d'acquérir une qualification professionnelle.

Pôle emploi mettra en place une politique facilitant l'accès des personnes handicapées aux dispositifs de formations qualifiantes et certifiantes, notamment par le recrutement de personnes en alternance.

La période de professionnalisation est ouverte aux personnes handicapées dont le maintien dans l'emploi nécessiterait un reclassement professionnel.



## 5. Stages et accompagnement d'étudiants handicapés

Pôle emploi favorise l'accueil de stagiaires handicapés.

Sont retenus :

- les stages de la formation professionnelle (financés par l'Etat ou les régions) ;
- les stages organisés par l'AGEFIPH dans le cadre du service « appui projet » qui prévoient une découverte de l'entreprise ou d'autres services similaires ;
- les stages prescrits par Pôle emploi ;
- les formations en alternance du second degré ;
- les stages réalisés par les étudiants.

La demande est examinée par le directeur d'établissement concerné, sur la base de l'analyse du thème de stage et des conditions de sa réalisation.

## 6. Gestion du parcours professionnel

Les personnes handicapées bénéficient des mêmes garanties de mobilité interne et d'évolution de carrière que l'ensemble des agents. Elles doivent pouvoir réaliser un parcours professionnel rythmé par une évolution continue de leurs compétences et responsabilités. Les personnes handicapées ne doivent en effet pas être pénalisées par leur situation, particulièrement dans le cadre des dispositifs d'attribution de primes et d'attribution de promotions qui pourront se réaliser sur place pour les agents publics si la nature du handicap le justifie.

Les directeurs des ressources humaines veilleront à ce que les agents de droit public en situation de handicap soient informés des ouvertures de sélections internes et des aménagements possibles des épreuves en fonction du handicap.

Notamment, si un écart est constaté à situations professionnelles comparables (emploi, ancienneté, âge, qualification), le directeur des ressources humaines portera une attention particulière en priorité aux personnes handicapées dans le cadre des campagnes de promotion pour les agents de droit privé et d'attribution des avantages de carrière pour les agents de droit public.

Par ailleurs, lors de la reprise du travail consécutive à une absence de longue durée pour raison de santé d'au moins 6 mois, la rémunération de la personne handicapée, agent de droit privé, est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de cette absence par les agents relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles intervenues au sein de Pôle emploi. La personne handicapée agent de droit public se verra attribuer au minimum la moyenne des parts variables semestrielles liées à la manière de servir et pour celle qui y est éligible, la moyenne de la prime de performance attribuée dans son établissement pour son niveau d'emploi ou, à défaut, attribuée au niveau national.

Les responsables hiérarchiques doivent être particulièrement attentifs au fait que le handicap ne doit pas constituer un frein à l'évolution de la personne handicapée dans l'exercice de ses responsabilités professionnelles.

Pour ce faire, l'encadrement reçoit régulièrement l'appui des ressources humaines et du correspondant régional handicap, qui prend une part active au règlement des questions relevant de son expertise.

## VII. – Information et communication

Pôle emploi organise la communication de façon adaptée, et accessible à tous ses agents.

Un plan de communication est mis en œuvre pour porter le présent accord à la connaissance de l'ensemble des agents. En outre, une rubrique sur le thème du handicap est accessible à l'ensemble des agents sur l'intranet ou tout autre support adapté.

Tous les agents peuvent ainsi connaître les modalités d'intervention de la mission nationale handicap, des conseillers interrégionaux à l'intégration et des correspondants régionaux handicap, et les prestations dont peuvent bénéficier les personnes handicapées.

Ce plan comporte notamment une action de communication vis-à-vis des CHSCT des établissements de façon à ce qu'ils soient informés des termes du présent accord, dès le début de son application. Ce plan est consultable par tous les agents et par tous les moyens.

Pôle emploi participe, en tant qu'employeur, aux manifestations visant à promouvoir l'emploi des personnes handicapées (coopération avec les associations, groupes de travail, journées thématiques, manifestations culturelles ou sportives, etc.). Il développe une démarche d'information interne et externe sur les résultats obtenus en matière d'inclusion des personnes handicapées. Pôle emploi développe des partenariats avec des organismes spécialisés dans l'insertion des travailleurs handicapés, en vue d'organiser des échanges de pratiques et de s'entourer d'experts dans le domaine du handicap.

De plus, la mission nationale handicap poursuit son action de sensibilisation en l'adaptant aux différents interlocuteurs concernés : responsables opérationnels et fonctionnels, directeurs de ressources humaines, médecins du travail/de prévention, représentants du personnel, etc.

## VIII. – Recours à la prestation externe

Le recours à la prestation externe n'a pas pour but de remplacer l'objectif de l'atteinte du taux de 6 % en emploi direct, mais représente une action complémentaire pour l'insertion des personnes handicapées. Pôle emploi s'engage à favoriser le recours à la prestation apportée par les organismes spécialisés dans l'insertion des personnes handicapées.

Pôle emploi poursuit la coopération établie avec les organismes fédérant ce secteur, de façon à développer les possibilités d'achats aux ESAT (établissements et services d'aide par le travail) et aux EA (entreprises adaptées).

En particulier, Pôle emploi recourt, si nécessaire, à ces organismes pour former son réseau d'acheteurs aux spécificités des entreprises des secteurs protégé et adapté.

Dans ce cadre, Pôle emploi favorise, chaque fois que cela est possible, le recours aux contrats avec les ESAT et les EA qui ont pour objet la mise à disposition de leur personnel.

Enfin, Pôle emploi s'engage à introduire, dans les critères de choix présidant à l'octroi d'un marché, la preuve faite par la structure choisie de sa politique en faveur de l'inclusion des personnes handicapées.

## CHAPITRE III

### MISE EN ŒUVRE

#### I. – Mission nationale handicap

La mission nationale handicap, instituée au sein de la DGA-RH, coordonne l'ensemble des actions conduites par les services, pour la promotion de l'emploi des personnes handicapées.

Elle pilote et suit la politique définie au niveau national, en étant force de proposition pour l'élaborer et la mettre en œuvre.

Elle a également pour tâche d'assurer les relations avec les autres composantes de la direction générale, le suivi de la convention avec l'organisme financeur habilité et les relations avec les organismes extérieurs agissant dans le domaine du handicap au niveau national.

Elle assure la déclaration obligatoire de l'emploi des personnes handicapées (DOETH).

Elle établit par ailleurs, au titre des orientations du présent accord et de la politique arrêtée, un budget prévisionnel annuel.



Elle assure la gestion de ce budget, la qualification et le suivi des dépenses des régions et des établissements en application de cet accord et de la convention avec l'organisme financeur habilité.

Elle établit un bilan annuel quantitatif et qualitatif des réalisations nationales (bilan des activités et bilan financier).

Ce bilan est transmis à la commission paritaire nationale de suivi et, pour information, au comité central d'entreprise.

Enfin, elle met en œuvre les actions de l'accord qui ont une portée nationale. A cet effet, elle s'appuie sur le réseau des conseillers interrégionaux à l'intégration et des correspondants régionaux handicap.

## II. – Conseillers interrégionaux à l'intégration

Dans le cadre de leur lettre de mission, les conseillers interrégionaux à l'intégration (CII), rattachés à la DGA-RH, sont appelés à intervenir sur le champ de l'intégration du handicap.

A cet effet :

- ils contribuent à la mise en œuvre de la stratégie de l'établissement et des orientations nationales dans le champ de l'inclusion des personnes handicapées ;
- ils participent à la construction et à la mise en œuvre de l'accord social et des plans d'action qui découlent du présent accord ;
- ils apportent un appui méthodologique aux acteurs régionaux, notamment aux correspondants régionaux handicap ;
- ils peuvent être mobilisés en leur qualité d'experts et de référents sur des situations complexes ;
- ils assurent le repérage, l'analyse et la promotion des bonnes pratiques et des actions innovantes ;
- ils contribuent au développement des relations extérieures et des partenariats dans le domaine du handicap.

## III. – Correspondants régionaux handicap

Les correspondants régionaux handicap mettent en œuvre, dans leur région ou leur établissement, toutes les actions de l'accord qui relèvent de ce niveau.

Ils sont, avec les directeurs des ressources humaines des établissements, les interlocuteurs des personnes handicapées, ainsi que des agents qui souhaitent entamer une démarche de reconnaissance de leur handicap.

Ils assurent, dans leur région, le pilotage des actions relevant de la politique handicap pour les domaines d'intervention touchant les personnes et leur environnement professionnel (notamment les actions de maintien dans l'emploi, d'aménagement de postes, et de recrutement).

Dans le cas d'une situation individuelle complexe relevant de leur compétence, ils peuvent mobiliser l'équipe pluridisciplinaire composée du directeur des ressources humaines, de l'encadrement, du médecin du travail / de prévention, du correspondant régional handicap, de l'assistante sociale, et solliciter l'appui de leur conseiller interrégional à l'intégration.

Ils transmettent annuellement à la mission nationale handicap le bilan quantitatif et qualitatif de leurs activités.

Ils lui transmettent également les éléments nécessaires à l'établissement de la DOETH.

Les correspondants régionaux handicap sont associés par le président du CHSCT aux travaux de cette instance pour les questions relevant de leur compétence. Les membres des CHSCT peuvent les solliciter sur des dossiers qui leur sont signalés.

Ils reçoivent de la mission nationale handicap une formation initiale, et sont accompagnés régulièrement par les CII.

Les personnes recrutées sont informées de l'existence des correspondants régionaux handicap comme relais possibles. Elles bénéficient, si elles le souhaitent, d'un entretien avec le correspondant régional handicap pour étudier avec lui la pertinence des mesures envisagées.

Les coordonnées des correspondants régionaux handicap sont disponibles sur les intranets régionaux.

#### IV. – Commission paritaire nationale de suivi

Une commission nationale de suivi du présent accord, composée de deux représentants par organisation syndicale signataire et / ou par organisation syndicale représentative au niveau national, et de représentants de la DGA-RH de Pôle emploi, est mise en place.

Cette instance est présidée par le DGA-RH ou son représentant.

Elle se réunit deux fois par an pour examiner les conditions de la mise en œuvre du présent accord et les indicateurs associés. Elle est informée des situations de difficultés non résolues au niveau des établissements et traitées par la DGA-RH par suite d'une demande déposée par l'agent lui-même ou par le correspondant régional handicap.

Selon l'ordre du jour, la commission peut s'adjoindre d'experts internes (direction générale ou établissements) ou externes sur les thèmes nécessitant leur compétence (médecins du travail ou de prévention, etc.) après accord du DGA-RH ou de son représentant.

#### V. – CHSCT

Les CHSCT sont associés, dans les établissements de Pôle emploi, à la mise en œuvre du présent accord dans le respect des dispositions légales et réglementaires relatives à leurs compétences.

#### CHAPITRE IV

##### DURÉE ET FORMALITÉS

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 jusqu'au 31 décembre 2014, date à laquelle son application cessera de plein droit. Cet accord ne se transformera pas à son terme en accord à durée indéterminée.

Dans le courant de la 3<sup>e</sup> année, et au plus tard 3 mois avant son expiration, la direction générale et les organisations syndicales représentatives au niveau national se réuniront pour examiner le bilan de la mise en œuvre de cet accord et pour négocier, le cas échéant, les termes d'un nouvel accord.

Le présent accord se substitue, à sa date d'effet, à l'accord du 27 novembre 2007 en faveur de l'emploi des salariés handicapés dans l'assurance chômage et son avenant du 18 décembre 2008, ainsi qu'à l'accord du 17 mars 2008 en faveur de l'emploi des personnes handicapées à l'ANPE, et de la décision en date du 24 mai 2011 en prorogeant les dispositifs.

Sauf stipulation contraire d'une des parties signataires du présent accord ou d'une des parties signataires de la convention collective nationale, il s'intègre dans la convention collective nationale de Pôle emploi.

Fait à Paris, le 10 octobre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

Pôle emploi.

**Syndicats de salariés :**

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;  
CFE-CGC ;  
UNSA ;  
FSU.

## ANNEXE

### Indicateurs de suivi

- Taux d'emploi légal.
- Taux d'emploi direct.
- Montant des contributions versées par les établissements.
- Nombre de recrutements de personnes handicapées en CDI, CDD, contrat aidé, alternance, par sexe, CSP et établissement.
- Nombre de personnes handicapées recrutées en CDI à l'issue d'un contrat précaire ou en alternance, par sexe, CSP et établissement.
- Nombre de périodes d'essai non concluantes, par sexe, CSP et établissement.
- Nombre de sorties d'agents handicapés par sexe, motif et par établissement.
- Nombre de promotions d'agents handicapés par sexe, CSP et établissement.
- Taux de promotion des agents handicapés (public/privé) comparé au taux de promotion des collaborateurs de Pôle emploi.
- Nombre d'aménagements de postes.
- Nombre de bénéficiaires des aménagements de poste réalisés comparé au nombre de demandes.
- Nombre de mesures d'aide à l'amélioration des conditions de vie au travail.
- Nombre de bénéficiaires des mesures d'aide à l'amélioration des conditions de vie au travail.
- Nombre d'agents en situation de télétravail, par sexe, CSP et par établissement.
- Nombre d'agents handicapés n'ayant pas suivi de formation depuis 5 ans par sexe, CSP et établissement.
- Nombre de jours de formation dont ont bénéficié les agents handicapés comparé au nombre total de jours de formation.
- Nombre d'agents handicapés bénéficiaires d'un DIF/d'un CIF par sexe, CSP, établissement.
- Nombre d'actions de formation spécifiques financées par la mission nationale handicap (MNH), dont financement de l'organisme financeur habilité.
- Nombre de bilans de compétences financés par la MNH, dont financement de l'organisme financeur habilité.
- Nombre de stagiaires handicapés rémunérés.
- Nombre de sessions de sensibilisation des acteurs du handicap.
- Nombre de sessions de formation de recruteurs incluant la problématique handicap.
- Nombre de sessions de formation des tuteurs sur le handicap.
- Nombre d'actions de communication sur le handicap financées par la MNH, dont financement de l'organisme financeur habilité.
- Chiffre d'affaires réalisé avec les secteurs adapté/protégé.
- Liste des applicatifs internes accessibles.

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION**  
**(15 avril 2011)**

**AVENANT N° 1 DU 24 OCTOBRE 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR 2011-2012**

NOR : ASET1151529M  
IDCC : 3017

**PRÉAMBULE**

Considérant le délai imparti pour mener à bien les différentes négociations sociales qui sont intervenues dans le cadre de la mise en œuvre de la loi du 4 juillet 2008 portant réforme portuaire ;

Considérant que la convention collective nationale unifiée « Ports et manutention » n'est entrée en vigueur sur le terrain que le 3 mai 2011 et que, par voie de conséquence, la négociation annuelle obligatoire sur les salaires minimum dans la branche (NAO) n'a pu intervenir que tardivement ;

Considérant que le reclassement des personnels portuaires dans les grilles de la convention collective nationale unifiée ne peut être opéré qu'à partir de 2012,  
il est convenu de procéder simultanément et pour des raisons d'ordre pratique à la négociation concernée au titre des années 2011 et 2012, avec des adaptations par secteur d'activité.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Versement d'une prime*

Il est versé, au titre de la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 30 septembre 2011, à chaque salarié présent pendant cette période, quelle que soit sa classification dans l'une des grilles relevant de la convention collective nationale unifiée, une prime uniforme d'un montant brut compris entre 512 € et 533 €. Ce montant correspond à un niveau de 400 € net.

Dans tous les cas le montant du brut est déterminé dans chaque entreprise ou établissement portuaire en fonction des retenues et cotisations sociales propres à chaque entreprise ou établissement portuaire, de telle façon que le niveau net de 400 € de la prime soit obtenu.

Toutefois, il est convenu que cette prime est versée au prorata du temps de présence du salarié dans l'entreprise, le groupement ou l'établissement portuaire, ainsi que du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur.

En conséquence, elle sera réduite proportionnellement en cas d'absence, à l'exception des périodes d'absence résultant d'un accident de travail ou d'un congé de maternité, des congés payés légaux ou conventionnels, de l'exercice d'un mandat de conseiller prud'homal ou d'un mandat de représentation à une instance nationale, d'un mandat électif ou syndical dans l'entreprise ou le groupement et celles liées à la formation professionnelle.

En tout état de cause, cette prime ne saurait être inférieure à un plancher établi à 50 % de sa valeur nominale. Pour les ouvriers dockers occasionnels, ce plancher est fixé à 1/4 de sa valeur nominale. Elle devra être versée avant la fin de l'année 2011.

Il est convenu par ailleurs que le montant de cette prime sera réduit à due proportion des sommes déjà perçues, sous l'effet d'un accord d'entreprise, d'établissement ou de place, au titre d'une augmentation générale des salaires sous quelle que forme que ce soit à valoir sur 2011.

Pour les salariés des établissements portuaires affectés à l'activité pêche, les modalités de versement de cette prime s'effectuent dans les conditions visées à l'article 3, dernier alinéa, du présent accord.

## **Article 2**

### *Revalorisation des grilles*

En sus du versement de la prime décrite à l'article premier, les grilles de salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) figurant à la convention collective nationale unifiée sont revalorisées d'un taux uniforme de 2,35 % à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2011, à l'exception des grilles applicables aux salariés des établissements portuaires affectés à l'activité « Pêche », pour lesquels s'appliquent les dispositions de l'article 3.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer de nouveau à l'automne 2012 afin de négocier l'évolution des grilles de minima conventionnels qui s'appliqueront à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Dispositions particulières applicables dans les établissements dont l'activité principale est l'administration et/ou l'exploitation de ports maritimes de commerce et/ou de pêche et dans leurs filiales

Compte tenu du délai de 1 an à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale unifiée « Ports et manutention » dont disposent les établissements portuaires pour classer leurs salariés dans les grilles de classification définies à l'article 3 de la convention collective, les parties signataires sont convenues d'appliquer la revalorisation de + 2,35 % à la formule de salaires applicable dans la branche portuaire avant la révision de la convention collective « verte », qui vaut donc NAO pour la période 2011-2012.

En conséquence, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2011, pour les salariés concernés, le taux du salaire national horaire correspondant au coefficient de classement de chaque emploi, fonction ou poste de salarié est fixé comme suit :

- pour 35 heures de travail hebdomadaire, exprimé en euros :  $(4,440 \times C/100) + 0,638$ .

Par ailleurs, le mécanisme d'avancement selon les modalités antérieures à 2011, considérée comme une année de transition, est maintenu au titre de l'année en cours, sachant qu'à compter de 2012 les augmentations individuelles seront régies selon les dispositions figurant à la convention collective unifiée « Ports et manutention ».

## **Article 3**

### *Cas particulier des salariés affectés à l'activité « Pêche »*

Afin de tenir compte des spécificités du secteur pêche, il a été expressément convenu, lors de la négociation de la convention collective unifiée « Ports et manutention », qu'une grille de classification spécifique pour les salariés des établissements portuaires affectés à l'activité « Pêche » serait établie pour une durée maximale de 4 ans à l'issue de laquelle la grille des salariés des établissements portuaires s'appliquerait directement aux personnels concernés (art. 2, paragraphe 6, de la CCNU).

Compte tenu de cette remarque, la grille de salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) applicable à ces salariés est revalorisée dans les conditions suivantes :

- à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2011 et jusqu'au 30 avril 2012, la grille Pêche issue de la NAO 2010 (décote de 4 % sur la grille ports en année 1) est revalorisée de 2,35 % ;
- à compter du 1<sup>er</sup> mai 2012, la revalorisation de 2,35 % s'applique sur la grille Port décotée de 3 % en année 2.

Par ailleurs, pour les salariés des établissements portuaires affectés à l'activité « Pêche », la prime visée à l'article premier est fixée au montant de 512 € bruts. En tout état de cause, ce montant brut est déterminé en fonction des retenues et cotisations sociales propres à chaque entreprise ou établissement portuaire, de telle façon que le niveau net de 400 € de la prime soit obtenu.

Elle sera versée pour moitié en novembre 2011 et pour l'autre moitié en janvier 2012.

#### **Article 4**

##### *Application de l'accord*

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail en vue de son extension.

Il est applicable à compter de la date de sa signature.

Fait à Paris, le 24 octobre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

UNIM ;

UPF.

#### **Syndicats de salariés :**

CFTC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT.

# ANNEXE

## Tableaux des grilles de minima conventionnels applicables au 1<sup>er</sup> octobre 2011 et, pour la pêche, au 1<sup>er</sup> octobre 2011 ainsi qu'au 1<sup>er</sup> mai 2012

*Salaires bruts mensuels (ouvrier de la filière exploitation titulaire d'au moins 2 CQP d'ouvrier docker)*

(En euros.)

		SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)									
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté
		Non cadres									
	45	1 450	1 495	1 541	1 586	1 632	1 678	1 724	1 769	1 814	1 860
Niveau A											
Niveau B											
Niveau C											
– échelon 1	54	1 508	1 562	1 615	1 669	1 724	1 778	1 831	1 885	1 940	1 994
– échelon 2	57	1 607	1 664	1 722	1 779	1 836	1 892	1 950	2 007	2 064	2 122
– échelon 3	60	1 707	1 768	1 827	1 887	1 948	2 008	2 068	2 129	2 189	2 249
Niveau D											
– échelon 1	60	1 816	1 876	1 936	1 996	2 056	2 116	2 176	2 236	2 296	2 356
– échelon 2	62	1 916	1 978	2 042	2 105	2 168	2 231	2 295	2 357	2 421	2 484
Niveau AM											
– échelon 1	69	2 175	2 244	2 311	2 380	2 448	2 516	2 584	2 652	2 720	2 788
– échelon 2	73	2 307	2 380	2 452	2 524	2 597	2 669	2 742	2 814	2 886	2 959



*Salaires bruts mensuels (autres salariés)*

*(En euros.)*

		SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)									
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté
Non cadres											
Niveau A	30	1 398	1 428	1 456	1 485	1 515	1 543	1 573	1 602	1 631	1 660
Niveau B	30	1 398	1 428	1 456	1 485	1 515	1 543	1 573	1 602	1 631	1 660
Niveau C											
– échelon 1	49	1 425	1 474	1 524	1 574	1 624	1 674	1 725	1 775	1 824	1 874
– échelon 2	53	1 524	1 577	1 631	1 685	1 738	1 792	1 845	1 899	1 953	2 006
– échelon 3	57	1 623	1 681	1 738	1 795	1 853	1 909	1 966	2 023	2 081	2 138
Niveau D											
– échelon 1	60	1 712	1 773	1 832	1 892	1 953	2 013	2 074	2 134	2 194	2 255
– échelon 2	63	1 812	1 875	1 940	2 003	2 066	2 131	2 194	2 258	2 322	2 386
Niveau AM											
– échelon 1	72	2 051	2 123	2 195	2 267	2 340	2 412	2 484	2 557	2 628	2 701
– échelon 2	77	2 183	2 260	2 337	2 414	2 491	2 569	2 646	2 724	2 800	2 878
Cadres											
– échelon 1	77	2 183	2 260	2 337	2 414	2 491	2 569	2 646	2 724	2 800	2 878
– échelon 2	85	2 422	2 507	2 593	2 677	2 763	2 848	2 934	3 019	3 105	3 190
– échelon 3	103	2 920	3 023	3 127	3 229	3 333	3 436	3 538	3 642	3 745	3 847

*Salaires bruts mensuels (salariés des établissements portuaires)*

*(En euros.)*

		SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)									
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté
Niveau A	0	1 504	1 552	1 600	1 648	1 695	1 743	1 791	1 839	1 886	1 934
Niveau B	48										
Niveau C											
– échelon 1	56	1 519	1 575	1 631	1 687	1 743	1 800	1 857	1 913	1 968	2 024
– échelon 2	58	1 541	1 600	1 659	1 717	1 777	1 834	1 893	1 952	2 011	2 070
– échelon 3	59	1 579	1 639	1 699	1 757	1 817	1 877	1 936	2 003	2 075	2 140
Niveau D											
– échelon 1	66	1 616	1 682	1 747	1 813	1 878	1 944	2 009	2 075	2 140	2 206
– échelon 2	66	1 655	1 721	1 787	1 854	1 920	1 986	2 052	2 119	2 184	2 250
Niveau AM											
– échelon 1	93	1 730	1 823	1 916	2 009	2 101	2 214	2 310	2 413	2 474	2 566
– échelon 2	115	2 032	2 146	2 262	2 376	2 491	2 606	2 720	2 835	2 951	3 064
– échelon 3	134	2 078	2 212	2 347	2 481	2 616	2 750	2 885	3 019	3 154	3 287
Cadres											
– échelon 1	230	2 598	2 828	3 058	3 291	3 521	3 751	3 983	4 214	4 444	4 675
– échelon 2	235	3 030	3 265	3 501	3 737	3 972	4 210	4 445	4 681	4 917	5 152
– échelon 3	259	3 374	3 633	3 893	4 154	4 414	4 673	4 933	5 194	5 454	5 714
– échelon 4		4 675									

*Salaires bruts mensuels (salariés des établissements portuaires affectés à l'activité « Pêche »)*

Grille salariés des établissements portuaires adaptée sur 4 ans selon décote de 4 % en année 1 ; 3 % en année 2 ; 2 % en année 3 ; 1 % en année 4.  
Grille applicable à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2011 jusqu'en mai 2012.

*(En euros.)*

		SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)									
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté
Niveau A	0										
Niveau B	16	1 504	1 520	1 536	1 581	1 627	1 673	1 719	1 766	1 812	1 857
Niveau C											
– échelon 1	24	1 519	1 542	1 566	1 619	1 673	1 729	1 782	1 836	1 889	1 944
– échelon 2	26	1 541	1 567	1 593	1 649	1 705	1 761	1 818	1 874	1 930	1 987
– échelon 3	26	1 579	1 605	1 630	1 688	1 744	1 802	1 859	1 923	1 992	2 054
Niveau D											
– échelon 1	31	1 616	1 647	1 678	1 740	1 803	1 866	1 928	1 992	2 054	2 118
– échelon 2	31	1 655	1 686	1 715	1 779	1 843	1 906	1 969	2 034	2 096	2 161
Niveau AM											
– échelon 1	54	1 730	1 784	1 839	1 928	2 017	2 125	2 218	2 317	2 375	2 464
– échelon 2	70	2 032	2 101	2 171	2 280	2 392	2 501	2 612	2 721	2 832	2 942
– échelon 3	87	2 078	2 165	2 253	2 382	2 512	2 640	2 770	2 899	3 028	3 156
Cadres											
– échelon 1	169	2 598	2 767	2 936	3 159	3 380	3 602	3 824	4 045	4 266	4 488
– échelon 2	166	3 030	3 195	3 361	3 587	3 814	4 041	4 267	4 494	4 720	4 947
– échelon 3	181	3 374	3 556	3 738	3 989	4 237	4 487	4 736	4 986	5 236	5 485
– échelon 4		4 675									

*Salaires bruts mensuels (salariés des établissements portuaires affectés à l'activité « Pêche »)*

Grille salariés des établissements portuaires adaptée sur 4 ans selon décote de 4 % en année 1 ; 3 % en année 2 ; 2 % en année 3 ; 1 % en année 4.

Grille applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2012.

(En euros.)

		SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)									
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté
Niveau A	0										
Niveau B	16	1 519	1 535	1 551	1 597	1 643	1 690	1 736	1 784	1 830	1 876
Niveau C											
– échelon 1	23	1 534	1 557	1 582	1 635	1 690	1 746	1 800	1 854	1 908	1 963
– échelon 2	26	1 556	1 583	1 609	1 665	1 722	1 779	1 836	1 893	1 949	2 007
– échelon 3	26	1 595	1 621	1 646	1 705	1 761	1 820	1 878	1 942	2 012	2 075
Niveau D											
– échelon 1	31	1 632	1 663	1 695	1 757	1 821	1 885	1 947	2 012	2 075	2 139
– échelon 2	31	1 672	1 703	1 732	1 797	1 861	1 925	1 989	2 054	2 117	2 183
Niveau AM											
– échelon 1	55	1 747	1 802	1 857	1 947	2 037	2 146	2 240	2 340	2 399	2 489
– échelon 2	70	2 052	2 122	2 193	2 303	2 416	2 526	2 638	2 748	2 860	2 971
– échelon 3	88	2 099	2 187	2 276	2 406	2 537	2 666	2 798	2 928	3 058	3 188
Cadres											
– échelon 1	171	2 624	2 795	2 965	3 191	3 414	3 638	3 862	4 085	4 309	4 533
– échelon 2	167	3 060	3 227	3 395	3 623	3 852	4 081	4 310	4 539	4 767	4 996
– échelon 3	184	3 408	3 592	3 775	4 029	4 279	4 532	4 783	5 036	5 288	5 540
– échelon 4		4 722									

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**

---

AVENANT DU 16 JUIN 2011  
RELATIF À L'INTÉRESSEMENT POUR LES ANNÉES 2010 À 2012  
NOR : ASET1151539M  
IDCC : 2796, 2797, 2798

---

PRÉAMBULE

Au terme de l'exercice d'intéressement 2010, il est apparu nécessaire aux parties signataires d'apporter des aménagements au texte initial pour les 2 années d'application de l'accord restant à courir.

Pour les différents indicateurs, les modifications concernent les références et les objectifs dont les valeurs sont désormais fixées par avance, ce qui rend l'accord plus lisible et de ce fait accroît sa capacité de mobilisation des personnels en vue de l'atteinte des performances attendues.

La spécificité des caisses des professions libérales est par ailleurs mieux prise en compte, de même que celle de la caisse nationale, pour laquelle, il apparaît logique de faire reposer pour moitié son résultat sur ceux de l'ensemble du régime, dont elle assure le pilotage.

Enfin, pour les indicateurs de répartition reposant sur un double classement en fonction des résultats bruts d'une part, de l'amélioration des résultats d'autre part, le poids du premier est porté de 60 à 70 %, ce qui permet de mettre en valeur les caisses les mieux placées au regard des indicateurs pour lesquelles la progression est plus difficile.

## Article 1<sup>er</sup>

### *Modification de l'article 3 de l'accord d'intéressement « Mesure des objectifs »*

Remplacer l'article 3 par les dispositions suivantes :

#### « Indicateurs de mesure des objectifs

Les objectifs nationaux définis à l'article précédent sont mesurés par des indicateurs nationaux suivis sous la responsabilité de la caisse nationale et précisés ci-après.

Les objectifs particuliers et les valeurs de référence sont fixés pour chaque année au titre de ces indicateurs.

- a) Recouvrement des recours contre tiers hors invalidité et arrérages après décès (IID n° 7).
- b) Emission et taux de récupération d'indus (IID n° 8).
- c) Taux de rattachement santé de la population couverte (assurés et ayants droits) (IID n° 1).
- d) Taux de convocation au service du contrôle médical pour arrêt de travail (IID n° 6).
- e) Délai de traitement des dossiers CMU complémentaire (IID n° 2).
- f) Taux de respect du délai de transmission aux autres régimes des demandes uniques de retraite (IID n° 3).
- g) Amélioration de la continuité de service des principales applications du système d'information (IID n° 4).
- h) Déploiement des sessions de formation de l'offre nationale (CNFDC), (IID n° 5). »

## Article 2

### *Modification de l'article 5 « Répartition »*

L'article 5 de l'accord d'intéressement du 29 juin 2010 susvisé est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le montant global de l'intéressement des caisses est réparti entre elles selon les règles qui suivent.

En considération de l'effort commun des organismes pour l'obtention des résultats ayant permis la constitution de la masse totale d'intéressement, celle-ci comporte une part commune uniforme de 40 % pour l'année 2010, de 35 % pour l'année 2011 et de 30 % pour l'année 2012.

Cette part commune est répartie entre les organismes au strict prorata du nombre de postes prévus au budget consolidé des organismes pour l'exercice considéré.

Le solde de la masse d'intéressement est appelé intéressement spécifique et réparti selon les modalités qui suivent. Pour sa répartition, chaque caisse constitue une unité.

La répartition est opérée en fonction des performances atteintes par chacune d'elles au titre des indicateurs de répartition qui mesurent son apport aux résultats du régime.

Les caisses sont classées en fonction du résultat atteint au cours de l'année examinée sur chacun des indicateurs applicables. Pour les indicateurs *a* à *g* le calcul de chaque indicateur prend en compte, pour 70 % (NDR : 60 % en 2010), le taux atteint par la caisse par rapport aux autres caisses, et pour 30 % (NDR 40 % en 2010), la progression obtenue par la caisse en comparaison avec le résultat constaté l'année précédente.

Sont pris en compte, à parts égales :

1. Indicateurs applicables aux caisses de base, hors caisses des professions libérales :

- a) Recouvrement des recours contre tiers (IIR n° 9), prestations en espèces et en nature.

*b)* Taux de participation des caisses régionales au bilan de prévention (au titre de 2010) et taux de participation des caisses régionales au programme RSI Diabète (au titre de 2011 et 2012) (IIR n° 6).

*c)* Taux de convocations au service du contrôle médical pour arrêt de travail (IIR n° 5).

*d)* Taux de rattachement de la population couverte (IIR n° 1).

*e)* Délai de traitement des dossiers CMU complémentaire (IIR n° 2).

*f)* Taux de restes à recouvrer hors taxation d'office (IIR n° 10).

*g)* Taux de respect du délai de transmission aux autres régimes des demandes uniques de retraite (IIR n° 3).

2. Indicateurs applicables aux caisses RSI des professions libérales :

*h)* Recouvrement des recours contre tiers (IIRD n° 9), prestations en nature.

*i)* Taux de participation des caisses régionales au programme RSI Diabète (IIR n° 7).

*d)* Taux de rattachement de la population couverte (assurés et ayants droits) (IIR n° 1).

*e)* Délai de traitement des dossiers CMU Complémentaire (IIR n° 2).

*j)* Nombre de vacations de contrôle tarification à l'activité (T2A) (IIR n° 8).

NDR : Compte tenu de la spécificité des caisses RSI des professions libérales, elles ne sont pas intégrées au classement des caisses régionales RSI en fonction des résultats et de la progression pour les indicateurs *a* et *d*. Leurs notes sur ces indicateurs sont fonction des valeurs de référence et d'objectif indiquées ci-après en annexe II.

Le coefficient de résultat de la caisse nationale est déterminé comme suit :

Sont pris en compte à parts égales :

- au titre du pilotage de l'activité du régime : la moyenne des coefficients de résultats des caisses ;
- au titre de son activité spécifique les coefficients de résultat sur les indicateurs ci-après.

Indicateurs applicables à la caisse nationale :

*k)* Amélioration de la continuité de service des principales applications du système d'information (IIR n° 4).

*j)* Déploiement des sessions de formation de l'offre nationale (CNFDC) (IIR n° 11).

*k)* Réduction des déplacements du personnel (IIR n° 12).

*i)* Réduction des achats de consommables (IIR n° 13).

*m)* Réduction du taux de la contribution versée à l'AGEFIPH par la caisse, à réglementation constante, établissement central Dionys et sites rattachés (IIR n° 14). »

Fait à Saint-Denis, le 16 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

RSI.

**Syndicats de salariés :**

PSTE CFDT ;

PSE CFTC ;

UNSA RSICAD.

## ANNEXE I

### FORMULE DE CALCUL DE L'INTÉRESSEMENT. – PART SPÉCIFIQUE

Les caisses de base, hors caisses des professions libérales sont classées selon 7 indicateurs, dont 3 spécifiques, les autres étant communs avec les caisses des professions libérales.

Les caisses des professions libérales sont classées selon 5 indicateurs, dont un spécifique, 4 autres communs avec les autres caisses de base, mais pour 2 avec une notation hors classement caisses.

Chaque caisse RSI fait l'objet d'une notation de 1 à 6 (6 = niveau le plus élevé) pour chacun des indicateurs de sa catégorie : caisses régionales hors professions libérales, caisses des professions libérales, caisse nationale pour ses 5 indicateurs spécifiques.

Pour chaque caisse, le total des notes obtenues est divisé par le nombre d'indicateurs, lesquels ont la même pondération.

La valeur ainsi obtenue pour chaque caisse est dénommée ci-après coefficient de résultat KR1 à 30 (valeur comprise entre 1,0 et 6,0).

La caisse nationale voit l'atteinte de ses objectifs mesurée par 5 indicateurs, de même pondération, tous spécifiques qui comptent, à équivalence, pour moitié dans sa note de coefficient de résultat, dite KR31, l'autre moitié étant la moyenne des coefficients de résultats des caisses évoqués ci-dessus (moyenne des KR1 à 31, valeur comprise entre 1,0 et 6,0).

Pour les indicateurs spécifiques, sans comparaison inter-caisses (caisse nationale, caisses RSI des professions libérales), la note est comprise entre 1,0 (résultat inférieur ou égal à la valeur de référence) et 6,0 (résultat supérieur ou égal à l'objectif).

La masse à distribuer par caisse est calculée selon la formule suivante :

$$M = \frac{(\text{masse globale} \times \text{taux d'intéressement} \times \text{coefficient national de performance} \times \text{pourcentage d'intéressement spécifique}) \times (\text{KR}_a \times \text{effectif ETP caisse } a)}{\text{Somme (coefficient résultat caisse } n \times \text{effectif ETP caisse } n)}$$

Ce calcul est exprimé par le tableau suivant :

	CAISSE A	RÉGIME
Masse salariale globale	M1	
Taux intéressement	2,50 %	
Coefficient national de performance	Cn	
Masse à distribuer	M2 = M1 × 2,5 % × Cn	
Effectif global ETP	E1	
Part spécifique (de 60 % pour 2010 à 70 % pour 2012)	P = 70 % × M2	
Coefficient de résultat (de 1,0 à 6,0)	KRa	
Effectif caisse ETP	E <sub>2</sub>	E1
Coefficient résultats pondéré par effectif caisse	Ya = KRa × E <sub>2</sub>	Z = Σ (Y <sub>1</sub> à Y <sub>n</sub> )
Part caisse dans somme des coefficients pondérés	Va = Ya / Z	100
Masse à distribuer par caisse	Ma = P × V a	P



## ANNEXE II

### SYNTHÈSE DES INDICATEURS

#### 1. Synthèse des indicateurs de déclenchement

N° indicateur	LIBELLÉ de l'indicateur	DÉFINITION	VALEUR de référence	OBJECTIF annuel	PÉRIMÈTRE CAISSE
Qualité de service au travailleur indépendant et offre globale de service					
IID n° 1	Taux de rattachement santé de la population couverte	Nombre de bénéficiaires rattachés/nombre de bénéficiaires total (assurés et ayants droit)	En 2010 : 73,4 % En 2011 : 78,6 % En 2012 : 85,4 %	En 2010 : 83,5 % En 2011 : 83,5 % En 2012 : 90,3 %	Caisses RSI y compris professions libérales
IID n° 2	Délai de traitement des dossiers CMU complémentaire	Délai de traitement à partir d'un dépôt de dossier complet pour les premières demandes et les renouvellements	En 2010 : 12 jours En 2011 : 11,5 jours En 2012 : 11 jours	En 2010 : 11 jours En 2011 : 10,5 jours En 2012 : 10 jours	Caisses RSI y compris professions libérales
IID n° 3	Taux de respect du délai de transmission aux autres régimes des demandes uniques de retraite	Nombre de demandes reçues au RSI (pivot) et transmises dans les délais aux régimes partenaires (10 jours calendaires)/nombre de demandes reçues au RSI (pivot) et transmises aux régimes partenaires	En 2010 : 86,20 % En 2011 : 90,2 % En 2012 : 93,2 %	En 2010 : 90 % En 2011 : 94 % En 2012 : 97 %	Caisses RSI hors professions libérales
IID n° 4	Amélioration de la continuité de service des principales applications du système d'information	Taux moyen de disponibilité des principales applications (SCR presta-presto, IC TAIGA ISU Tapas)	En 2010 : 96,5 % En 2011 : 97 % En 2012 : 97,5 %	En 2010 : 97 % En 2011 : 97,5 % En 2012 : 98 %	Caisse nationale
IID n° 5	Déploiement des sessions de formation nationale	Pourcentage de déploiement des sessions pilotées figurant à l'offre du centre national de formation du RSI (CNFDC) prévues au plan de formation initial du régime	En 2010 : 72 % En 2011 : 76 % En 2012 : 78 %	En 2010 : 74 % En 2011 : 78 % En 2012 : 80 %	Caisse nationale

N° indicateur	LIBELLÉ de l'indicateur	DÉFINITION	VALEUR de référence	OBJECTIF annuel	PÉRIMÈTRE CAISSE
Développement de la prévention du risque maladie de la maîtrise des dépenses de santé					
IID n° 6	Taux de convocation au service du contrôle médical pour arrêt de travail	Part des arrêts de travail convoqués au service du contrôle médical parmi l'ensemble des arrêts de travail traités par le service du contrôle médical. Les arrêts de travail de toute durée sont concernés (hors et au titre du L. 324-1 CSS). Les arrêts de travail au titre maternité sont exclus	En 2010 : 3,5 % En 2011 : 4,6 % En 2012 : 5,3 % En % de la population ciblée.	En 2010 : 3,7 % En 2011 : 4,8 % En 2012 : 5,5 % En % de la population ciblée	Caisses RSI hors professions libérales
Garantie des ressources du régime et lutte contre la fraude					
IID n° 7	Recouvrement des recours contre tiers (RCT)	Montants RCT récupérés sur l'année en euros par personne protégée tous risques (assurés et ayants droit prestataires)	En 2010 : 36 M€ En 2011 : 37,5 M€ En 2012 : 38,5 M€	En 2010 : 37,5 M€ En 2011 : 39 M€ En 2012 : 40 M€	Caisses RSI y compris professions libérales
IID n° 8	Emission et taux de récupération d'indus	Indicateur composite : – pour 60 % le taux de récupération d'indus : montant d'indus effectivement récupérés/ montant d'indus notifiés sur les seules actions du ressort de la caisse régionale (- récupération d'indus auprès des professionnels de santé et d'établissements,- récupération d'indus auprès d'assurés) – pour 40 %, montant d'indus net moyen émis pour 1 000 bénéficiaires	1. 56,8 % 2. En 2010 : 1 050 € En 2011 : 1 150 € En 2012 : 1 250 €	1. Taux de recouvrement : Déclenchement à : 100 % si résultat à 80 % 85 % si résultat à 70 % 70 % si résultat à 60 % 2. En 2010 : 1 100 € En 2011 : 1 200 € En 2012 : 1 300 €	Caisses RSI y compris professions libérales

## 2. Synthèse des indicateurs de répartition

N° indicateur	LIBELLÉ de l'indicateur	DÉFINITION	VALEUR de référence	COMMENTAIRE objectifs	PÉRIMÈTRE CAISSE	GRADUATION des résultats
Qualité de service au travailleur indépendant et offre globale de service						
IIR n° 1	Taux de rattachement santé de la population couverte	Nombre de bénéficiaires rattachés / ombre de bénéficiaires total (assurés et ayants droit)		Moyenne classements progression et niveau	Caisses RSI	De 1 à 6
IIR n° 1	Taux de rattachement santé de la population couverte	Nombre de bénéficiaires rattachés / nombre de bénéficiaires total (assurés et ayants droit)	En 2010 : cf. ci-dessus En 2011 : PI Paris : 75,6 % PI provinces : 74,8 % En 2012 : respectivement 82,4 % et 81,6 %	Objectifs En 2010 : cf ci-dessus En 2011 : PI Paris : 80,5 % PI provinces : 79,7 % En 2012 : PI Paris : 87,3 % PI Provinces : 86,5 %	Caisses RSI professions libérales	
IIR n° 2	Délai de traitement des dossiers CMU complémentaire	Délai de traitement à partir d'un dépôt de dossier complet pour les premières demandes et les renouvellements		Moyenne classements progression et niveau	Caisses RSI y compris professions libérales	De 1 à 6
IIR n° 3	Taux de respect du délai de transmission aux autres régimes des demandes uniques de retraite	Nombre de demandes reçues au RSI (pivot) et transmises dans les délais aux régimes partenaires (10 jours calendaires)/nombre de demandes reçues au RSI (pivot) et transmises aux régimes partenaires		Moyenne classements progression et niveau	Caisses RSI hors professions libérales	De 1 à 6
IIR n° 4	Amélioration de la continuité de service des principales applications du système d'information	Taux moyen de disponibilité des principales applications (SCR presta- presto, IC TAIGA ISU Tapas)	En 2010 : 96,5 % En 2011 : 97 % En 2012 : 97,5 %	En 2010 : 97 % En 2011 : 97,5 % En 2012 : 98 %	Caisse nationale	De 1 à 6

N° indicateur	LIBELLÉ de l'indicateur	DÉFINITION	VALEUR de référence	COMMENTAIRE objectifs	PÉRIMÈTRE CAISSE	GRADUATION des résultats
Développement de la prévention du risque maladie de la maîtrise des dépenses de santé						
IIR n° 5	Taux de convocation au service du contrôle médical pour arrêt de travail	Part des arrêts de travail convoqués au service du contrôle médical parmi l'ensemble des arrêts de travail traités par le service du contrôle médical. Les arrêts de travail de toute durée sont concernés (hors et au titre du L. 324-1 CSS). Les arrêts de travail au titre maternité sont exclus		Moyenne classements progression et niveau	Caisses RSI	De 1 à 6
IIR n° 6	Participation des caisses régionales au bilan de prévention (en taux et progression du taux)	Nombre de bénéficiaires participants au bilan de prévention/ nombre de participants invités (en taux et progression du taux)	NDR : indicateur uniquement prévu pour 2010	Moyenne classements progression et niveau	Caisses RSI y compris professions libérales	De 1 à 6
IIR n° 7	Taux de participation des caisses régionales au programme RSI Diabète	Nombre de bénéficiaires inscrits au programme/nombre de participants invités		Moyenne classements progression et niveau	Caisses RSI y compris professions libérales	De 1 à 6
IIR n° 8	Contrôles relatifs à la tarification à l'activité dans les établissements hospitaliers (T2A)	Temps passé par les médecins conseils, calculé en vacations (1/2 journée) pour effectuer sur le site des hôpitaux, les contrôles de facturation.	En 2010, 2011 et 2012 : PI Paris : 44 PI provinces : 45	Objectifs : En 2010, 2011 et 2012 : PI Paris : 44 PI provinces : 45	Caisses des professions libérales	De 1 à 6
Garantie des ressources du régime et lutte contre la fraude						
IIR n° 9	Recouvrement des recours contre tiers (RCT)	Montants RCT récupérés sur l'année en euros par personne protégée tous risques (assurés et ayants droit prestataires) RCT maladie et invalidité-décès-vieillesse		Moyenne classements progression et niveau	Caisses RSI	De 1 à 6

GARANTIE DES RESSOURCES DU RÉGIME ET LUTTE CONTRE LA FRAUDE						
IIR n° 9	Recouvrement des recours contre tiers (RCT)	Montants RCT récupérés sur l'année en euros par personne protégée tous risques (assurés et ayants droit prestataires) RCT Maladie	En 2010 : cf ci-dessus En 2011 : PI Paris : 6,3 PI provinces : 5,1 En 2012 : respectivement 7,3 et 6,1 (en € / pers. protégée)	Objectifs En 2010 : cf ci-dessus En 2011 et 2012 : valeur de référence + 1 € /personne protégée	Caisses RSI professions libérales	De 1 à 6
IIR n° 10	Taux de restes à recouvrer toutes caisses hors taxation d'office	Montant en cumul des cotisations restant à recouvrer de l'exercice N/montant en cumul des cotisations liquidées de l'exercice N (où N est l'année en cours) – y compris taxation d'office		Moyenne classements progression et niveau	Caisses RSI hors professions libérales	De 1 à 6
Promotion du développement durable et de la responsabilité sociale du régime						
IIR n° 11	Déploiement des sessions de formation nationale (CNFDC)	Pourcentage de déploiement des sessions pilotées figurant à l'offre du centre national de formation du RSI (CNFDC) prévues au plan de formation initial du régime	En 2010 : 72 % En 2011 : 76 % En 2012 : 78 %	Objectifs En 2010 : 74 % En 2011 : 78 % En 2012 : 80 %	Caisse nationale	
IIR n° 12	Réduction des déplacements du personnel	Déplacements de personnel hors formation, hors hébergement, par tout moyen de transport (coût déflaté de l'évolution des prix dans les transports)	En 2010 : 776 000 € En 2011 : 730 004 € En 2012 : 700 804 €	Objectifs En 2010 : 714 472 € En 2011 : 671 604 € En 2012 : 644 740 €	Caisse nationale	
IIR n° 13	Réduction des achats de consommables	Evolution des consommables de la caisse nationale hors fluides, alimentation restaurant d'entreprise et cartes Sesam vitale	En 2010 : 1 133 232 € En 2011 : 1 099 235 € En 2012 : 1 077 251 €	Objectifs En 2010 : 1 076 570 € En 2011 : 1 044 273 € En 2012 : 1 023 387 €	Caisse nationale	

GARANTIE DES RESSOURCES DU RÉGIME ET LUTTE CONTRE LA FRAUDE					
IIR n° 14	Réduction du taux de la contribution versée à l'AGEFIPH (obligation d'emploi de personnes handicapées à hauteur de 6 % de l'effectif) par la caisse, à réglementation constante (établissement central Dionys et sites rattachés)	Réduction du taux de la contribution versée à l'AGEFIPH (obligation d'emploi de personnes handicapées à hauteur de 6 % de l'effectif) par la caisse, à réglementation constante, et rapporté à la variation de la masse salariale de la caisse	En 2010 : pas de montant En 2011 : 148 916 € En 2012 : 142 960 €	Objectifs En 2010 : pas d'objectif En 2011 : 144 449 € En 2012 : 138 671 €	Caisse nationale

Brochure n° 3302

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2147. – ENTREPRISES DES SERVICES D'EAU  
ET D'ASSAINISSEMENT**

---

AVENANT N° 3 DU 7 NOVEMBRE 2011  
À L'ACCORD DU 14 JANVIER 2005 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1151522M

IDCC : 2147

Entre :

La FP2E ;

La FDEI,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CGT service public ;

La CFTC BATIMAT-TP ;

La FDEA CFE-CGC ;

La CFDT INTERCO,

D'autre part,

étant exposé que le décret du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue nécessite de compléter ou modifier certains éléments de l'accord de branche sur la formation professionnelle en date du 14 janvier 2005, il a été convenu :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Choix de l'OPCA*

Le titre III de l'accord de branche sur la formation professionnelle en date du 14 janvier 2005, est abrogé et remplacé par l'alinéa suivant :

Les parties signataires désignent OPCALIA en qualité d'organisme paritaire pour la branche des entreprises des services de l'eau et de l'assainissement, sous la condition suspensive de son agrément par l'Etat.

Cette désignation prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2012 pour une durée indéterminée.

## **Article 2**

### *Section professionnelle paritaire*

Les parties signataires demandent à OPCALIA la création d'une section professionnelle paritaire (SPP) de la branche des entreprises des services de l'eau et de l'assainissement dans les conditions prévues par l'article R. 6332-16 du code du travail.

Pour ce faire, une convention portant sur la création et le fonctionnement de la SPP sera passée entre les parties signataires et l'OPCALIA.

## **Article 3**

### *Extension et prise d'effet*

Après signatures par les parties du présent avenant, la FP2E en demandera son extension au ministre chargé du travail au plus tard 10 jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux organisations syndicales représentatives.

Cet avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 7 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3151

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1316. – TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL**

AVENANT N° 2 DU 7 JUILLET 2011

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1151543M

IDCC : 1316

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial ont, en commission paritaire de gestion de la prévoyance et en commission mixte paritaire, renégocié l'accord national relatif à la prévoyance complémentaire en date du 5 juin 2006, ainsi que son annexe I concernant le régime frais de santé des ayants droit du régime local Alsace-Moselle.

Ils sont ensemble convenus d'apporter diverses modifications aux clauses et conditions de cet accord national. Les modifications ont pour objet d'améliorer le régime des frais de santé, d'étendre le périmètre des bénéficiaires, ainsi que de préciser ou de clarifier certaines clauses.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale des entreprises du tourisme social et familial.

**Article 2**

*Condition d'ancienneté du personnel bénéficiaire du régime de prévoyance*

L'article 3.1 de l'accord national relatif à la prévoyance complémentaire du 5 juin 2006, intitulé « Personnel non cadre », est intégralement supprimé et remplacé par l'article suivant :

« 3.1. Personnel non cadre

3.1.1. Non-cadres bénéficiaires du régime

La catégorie de personnel non cadre bénéficiant des garanties prévues au régime est définie comme suit : personnel non cadre justifiant de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, apprécié sur une période de 24 mois consécutifs.

Pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise, il y a lieu de comptabiliser les périodes de travail effectives et les congés et absences mentionnés à l'article 38 de la convention collective nationale du tourisme social et familial.

3.1.2. Non-cadres cotisant à titre volontaire

Les salariés non cadres n'ayant pas l'ancienneté mentionnée au paragraphe 3.1.1 ci-dessus peuvent demander à bénéficier des garanties décès, incapacité temporaire, invalidité/incapacité permanente

et frais de santé prévues par le présent régime, en cotisant, à leur charge exclusive, dans les conditions tarifaires prévues à l'article 12 du présent accord.

Dans ce cas, l'entreprise est tenue de précompter les cotisations des salariés concernés sur leurs bulletins de paie, étant précisé que ces cotisations relevant d'une adhésion facultative ne peuvent pas être déduites du salaire brut pour l'établissement du salaire net imposable. »

### Article 3

#### *Modification du tableau des garanties frais de santé*

Le tableau figurant à l'article 6.4 de l'accord national relatif à la prévoyance complémentaire du 5 juin 2006, intitulé « Tableau des garanties frais de santé (hors Alsace-Moselle) » est remplacé par le tableau ci-après, étant précisé que les trois lignes qui précèdent le tableau sont maintenues.

ACTE	REMBOURSEMENT (en pourcentage de la base de remboursement [BR] de la sécurité sociale)
Médecine	
Consultations, visites, radiologie	100 %
Auxiliaires médicaux, analyses	100 %
Orthopédie, prothèses médicales	40 %
Prothèses auditives	40 %
Petite chirurgie et actes de spécialité	100 %
Cures thermales remboursées (honoraires et forfait thermal)	35 % ou 30 %
Transport	100 %
Pharmacie	
Vignette blanche	35 %
Vignette bleue	70 %
Vignette orange	85 %
Optique	
Verres, montures, lentilles correctrices remboursées ou non par la sécurité sociale	40 % + forfait 15 % du PMSS * (441,90 € en 2011)
Forfait en pourcentage du PMSS : par bénéficiaire et en cas de famille par membre de la famille et par période de 3 ans	
Dentaire	
Soins dentaires	30 %
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	30 %
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	210 %
Hospitalisation (hors maternité – secteur conventionné ou non)	
Frais de séjour – salle d'opération	0 à 20 %
Honoraires chirurgien	0 à 20 %
Chambre particulière, y compris maternité : par jour d'hospitalisation	1,30 % PMSS* (30,30 € en 2011)
Lit accompagnant (enfant de moins de 15 ans) sur prescription médicale	Frais réels

ACTE	REMBOURSEMENT (en pourcentage de la base de remboursement [BR] de la sécurité sociale)
Forfait hospitalier	Frais réels
Médecine douce	
Forfait ostéopathie, étiopathie, chiropractie	25 € par séance (limité à 5 séances par an et par bénéficiaire et en cas de famille par membre de la famille)
(*) Plafond mensuel de la sécurité sociale : 2 946 € au 1 <sup>er</sup> janvier 2011.	

#### Article 4

##### *Modification des articles 12.3 et 12.4*

Les tableaux figurant aux articles 12.3 (Salariés non cadres hors Alsace-Moselle) et 12.4 (Cotisations cadres hors Alsace-Moselle) de l'accord national relatif à la prévoyance complémentaire du 5 juin 2006, sont supprimés et remplacés par les tableaux suivants :

#### Article 12.3

##### *Cotisations non-cadres (hors Alsace-Moselle)*

*(En pourcentage.)*

GARANTIE	PART EMPLOYEUR		PART SALARIÉ		ENSEMBLE	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès, allocation obsèques	0,14	0,14	0,05	0,05	0,19	0,19
Rente éducation en cas de décès	0,11	0,11	0,05	0,05	0,16	0,16
Incapacité temporaire (90 <sup>e</sup> au 1 095 <sup>e</sup> jour)	–	–	0,36	0,89	0,36	0,89
Invalidité, incapacité permanente	0,51	1,27	0,05	0,03	0,56	1,30
Sous total décès, arrêt de travail	0,76	1,52	0,51	1,02	1,27	2,54
Garantie frais de santé (hors Alsace-Moselle)	1,50	1,50	1,00	1,00	2,50	2,50
Total prévoyance non-cadres	2,26	3,02	1,51	2,02	3,77	5,04

#### Article 12.4

##### *Cotisations cadres (hors Alsace-Moselle)*

*(En pourcentage.)*

GARANTIE	PART EMPLOYEUR		PART SALARIÉ		ENSEMBLE	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès, allocation obsèques	0,26	0,26	0,13	0,13	0,39	0,39
Rente éducation en cas de décès	0,11	0,11	0,05	0,05	0,16	0,16
Incapacité temporaire (90 <sup>e</sup> au 1 095 <sup>e</sup> jour)	–	–	0,36	0,89	0,36	0,89
Invalidité, incapacité permanente	0,51	1,27	0,05	0,03	0,56	1,30
Sous total décès, arrêt de travail	0,88	1,64	0,59	1,10	1,47	2,74
Garantie frais de santé (hors Alsace-Moselle)	1,50	1,50	1,00	1,00	2,50	2,50
Total prévoyance cadres	2,38	3,14	1,59	2,10	3,97	5,24

## Article 5

### *Modification de l'annexe I*

Les tableaux de cotisations (tableau concernant les salariés non cadres et tableau concernant les cadres) figurant au point 3 de l'annexe I relative à la garantie frais de santé des salariés et ayants droit bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle, sont purement et simplement supprimés et remplacés par les tableaux suivants :

#### *Cotisations non-cadres (Alsace-Moselle)*

*(En pourcentage.)*

GARANTIE	PART EMPLOYEUR		PART SALARIÉ		ENSEMBLE	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès, allocation obsèques	0,14	0,14	0,05	0,05	0,19	0,19
Rente éducation en cas de décès	0,11	0,11	0,05	0,05	0,16	0,16
Incapacité temporaire (90 <sup>e</sup> au 1 095 <sup>e</sup> jour)	–	–	0,36	0,89	0,36	0,89
Invalidité, incapacité permanente	0,51	1,27	0,05	0,03	0,56	1,30
Sous total décès, arrêt de travail	0,76	1,52	0,51	1,02	1,27	2,54
Garantie frais de santé (Alsace-Moselle)	1,05	1,05	0,70	0,70	1,75	1,75
Total prévoyance non cadres	1,81	2,57	1,21	1,72	3,02	4,29

#### *Cotisations cadres (Alsace-Moselle)*

*(En pourcentage.)*

GARANTIE	PART EMPLOYEUR		PART SALARIÉ		ENSEMBLE	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès, allocation obsèques	0,26	0,26	0,13	0,13	0,39	0,39
Rente éducation en cas de décès	0,11	0,11	0,05	0,05	0,16	0,16
Incapacité temporaire (90 <sup>e</sup> au 1 095 <sup>e</sup> jour)	–	–	0,36	0,89	0,36	0,89
Invalidité, incapacité permanente	0,51	1,27	0,05	0,03	0,56	1,30
Sous total décès, arrêt de travail	0,88	1,64	0,59	1,10	1,47	2,74
Garantie frais de santé (Alsace-Moselle)	1,05	1,05	0,70	0,70	1,75	1,75
Total prévoyance cadres	1,93	2,69	1,29	1,80	3,22	4,49

## Article 6

### *Autres modifications*

L'accord national relatif à la prévoyance complémentaire du 5 juin 2006 est modifié comme suit :

#### Article 4.1.4 B

Le troisième alinéa (« Une information détaillée ..... de ce dernier ») de l'accord du 5 juin 2006 est purement et simplement supprimé et remplacé par l'alinéa suivant :

« Une information détaillée sur cette garantie sera remise par écrit aux personnes concernées par les présentes dispositions. Cette information sera donnée par les opérateurs de prévoyance dans la notice remise aux assurés. »

#### Article 4.1.8 C

Le premier alinéa de l'article 4.1.8 C est purement et simplement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les garanties décès-invalidité absolue et définitive sont maintenues, sans cotisation, à tout salarié précédemment couvert au titre du présent régime se retrouvant au chômage total ou partiel et inscrit comme demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi ou de l'organisme qui viendrait à le remplacer. S'agissant d'un chômage partiel, il est en outre précisé que le maintien de la garantie prévu au présent article est conditionné par l'absence d'un autre régime de prévoyance décès, invalidité absolue et définitive, dont bénéficierait pleinement l'intéressé au titre de son travail à temps partiel. »

Il est précisé que le second alinéa dudit article demeure sans changement.

#### Article 4.2.3

Au second alinéa, les mots « dont le début de l'arrêt de travail se situe en dehors d'une période de travail » sont purement et simplement supprimés.

#### Article 8.2

A l'alinéa 3 de l'article 8.2, les termes « La commission paritaire de suivi du présent régime » sont supprimés et remplacés par les mots « La commission paritaire de gestion de la prévoyance ».

### Article 7

#### *Désignation des organismes assureurs*

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, et après examen du bilan établi les partenaires sociaux de la branche professionnelle du tourisme social et familial conviennent de reconduire, pour une nouvelle période de 5 ans maximum, la désignation en tant qu'organismes assureurs du régime de prévoyance de la branche :

- Aprionis Prévoyance (substituée dans les droits de CRI Prévoyance) institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ;
- l'union nationale de prévoyance de la mutualité française (UNPMF), organisme agréé, relevant du livre II du code de la mutualité ;
- l'OCIRP, union d'institutions de prévoyance, pour les garanties rente éducation prévues dans l'accord de prévoyance.

### Article 8

#### *Caractère impératif du présent avenant*

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail, aucune dérogation au présent avenant n'est possible par accords collectifs d'entreprise ou d'établissement, si ce n'est dans un sens plus favorable aux salariés.

### Article 9

#### *Date d'effet, dépôt, extension*

Les dispositions du présent avenant prendront effet à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

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

Sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 7 juillet 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

SATPS ;  
GSOTF ;  
CNEA UNODESC ;  
CAP France.

**Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;  
FS CFDT ;  
FFASS CFE-CGC ;  
SNEPAT CGT-FO.

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

**IDCC : 1404. – ENTREPRISES DE COMMERCE,  
DE LOCATION ET DE RÉPARATION DE TRACTEURS,  
MACHINES ET MATÉRIELS AGRICOLES,  
DE MATÉRIELS DE TRAVAUX PUBLICS,  
DE BÂTIMENT ET DE MANUTENTION,  
DE MATÉRIELS DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE,  
DE JARDINS ET D'ESPACES VERTS**

ACCORD DU 14 SEPTEMBRE 2011

RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL DANS LES ENTREPRISES AUTRES QU'ARTISANALES

NOR : ASET1151532M

IDCC : 1404

Vu le code du travail notamment ses articles L. 1111-2 et L. 1111-3 ;

Vu le code du travail notamment ses articles L. 2122-5, L. 2122-7, L. 2122-9 et L. 2122-10 ;

Vu la convention collective nationale des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts, du 30 octobre 1969, étendue par l'arrêté du 11 octobre 1971, notamment l'article 3 du chapitre I<sup>er</sup> ;

Vu l'accord sur le dialogue social dans les entreprise artisanales de la branche du 17 juin 2010 ;

Considérant qu'au cours de ces dernières années le champ de la négociation collective n'a cessé de s'accroître et de se complexifier (temps de travail, emploi, formation professionnelle, prévoyance ...) ;

Considérant que dans le même temps, la loi et les récents accords nationaux interprofessionnels ont attribué de nouvelles missions aux branches professionnelles (commission de validation des accords d'entreprise, observatoires des métiers et des qualifications, observatoires des accords d'entreprises...) visant à accompagner le dialogue social des entreprises de la branche et à adapter les règles sociales à leurs spécificités et à leur contexte économique et social,

les parties signataires conviennent de ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Objet de l'accord*

Eu égard à la multiplication des obligations et des missions confiées aux partenaires sociaux de la branche et afin de renforcer et de pérenniser le dialogue social dans la branche, les organisations signataires sont convenues de déterminer les voies et les moyens de son financement.

## Article 2

### *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1<sup>er</sup> « Conditions générales » de la convention collective nationale des entreprises de commerce, de location et réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiments et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969 modifiée.

Toutefois, il est expressément stipulé que les entreprises artisanales inscrites au répertoire des métiers, occupant moins de 10 salariés et plus précisément les artisans mécaniciens ruraux dont l'activité économique est répertoriée sous le code 33.12Z (ex 29 3C) « réparation de machines et équipements mécaniques » de la nomenclature d'activités française (NAF), indépendamment de leur affiliation à telle organisation professionnelle sont exclues de cet accord, dans la mesure où elles sont déjà couvertes par un accord sur le financement du dialogue social en date du 17 juin 2010.

## Article 3

### *Economie et fonction de la contribution dédiée au financement du dialogue social dans la branche*

Afin d'atteindre les objectifs visés à l'article 1<sup>er</sup>, les parties signataires décident d'instituer une contribution financière spécifique à la charge des entreprises mentionnées à l'article 2 ci-dessus.

Cette contribution doit notamment permettre à la branche :

- de disposer des moyens tant matériels qu'humains nécessaires au bon fonctionnement de l'ensemble des instances paritaires ;
- la réalisation de toutes les études et analyses demandées par la commission paritaire dans le cadre des négociations ;
- le recours éventuel à des conseillers ou experts dans certains domaines.

Il est également convenu qu'une partie de cette contribution doit permettre aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche d'assurer la participation, la communication, l'information, le suivi et le développement des actions menées paritairement.

Cette contribution ne peut se cumuler avec toute autre contribution obligatoire de même nature, d'origine légale, réglementaire, ou conventionnelle mise en place au niveau interprofessionnel, dont l'objet serait de financer le dialogue social des branches professionnelles.

## Article 4

### *Montant et recouvrement de la contribution à la charge des entreprises de la branche*

Le montant de la contribution annuelle de chaque entreprise est égal à 0,07 % de la masse salariale annuelle telle que figurant sur la déclaration annuelle des données sociales (DADS) de l'année précédente sans que ce montant puisse être inférieur à 100 €.

L'organisme paritaire collecteur agréé, désigné par la branche pour recevoir les contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle par les entreprises relevant du champ d'application du présent accord recouvre, pour le compte de l'association paritaire de gestion du financement du dialogue social définie à l'article 7, la contribution visée à l'alinéa précédent à la même date que celle prévue pour la réception des contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle.

Une convention conclue entre les organisations signataires du présent accord et l'OPCA mentionné à l'alinéa précédent précise les modalités du recouvrement de la collecte et de la remise des fonds à l'association paritaire de gestion. Les signataires du présent accord souhaitent que cette remise des fonds de la collecte intervienne dans le délai le plus rapproché possible de son recouvrement.



## Article 5

### *Affectation de la contribution*

La contribution prévue à l'article 3 comprend deux parts :

- la première, dans les limites d'une fourchette comprise entre 50 % et 60 % de son montant, est consacrée aux dépenses collectives nécessaires au bon fonctionnement des instances paritaires de la branche ainsi qu'à l'ensemble des travaux générés par le dialogue social dans celle-ci ;
- la seconde, comprise entre 40 % et 50 % de la collecte, est ventilée par moitié entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et les organisations professionnelles relevant du champ d'application de l'accord.

### Article 5.1

#### *Part de la contribution affectée aux dépenses collectives de la branche*

Les sommes nécessaires au paiement des dépenses collectives de la branche sont notamment les frais destinés :

- à la collecte de la contribution ;
- au fonctionnement des instances paritaires de la branche ;
- à la gestion de l'association de gestion ;
- aux remboursements des frais de tenue des instances paritaires : déplacements, remboursements et dédommagements des négociateurs ;
- aux rapports, études et enquêtes prévus paritairement ;
- à l'assistance et conseil à la négociation ;
- à la formation des négociateurs ;
- aux actions des organismes paritaires propres à la branche ainsi que celles visant au renforcement de sa visibilité et de sa pérennité ;
- aux actions d'information et communication sur le dialogue social de la branche ;
- le cas échéant à la constitution d'une réserve de stabilité.

Ces sommes sont gérées par l'association paritaire de gestion créée à cet effet (cf. art. 7) selon les règles définies par son conseil d'administration.

### Article 5.2

#### *Part de la contribution non affectée aux dépenses collectives de la branche*

La part de cette contribution est destinée à permettre aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs de financer notamment :

- l'ensemble des travaux préparatoires liés aux négociations ainsi que les moyens qui y sont affectés ;
- les actions de sensibilisation des salariés et des employeurs sur les clauses conventionnelles ;
- les actions d'animation, de communication, d'information sur les accords négociés dans la branche ;
- le suivi et le développement du dialogue social de la branche.

Cette part est répartie en deux fractions ventilées comme suit :

- 50 % répartis à part égale entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche. Cette modalité de répartition sera revue par les partenaires sociaux à compter de la date de publication de l'arrêté du ministre chargé du travail fixant la liste des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ;
- 50 % répartis entre les organisations professionnelles d'employeurs représentant les entreprises relevant du champ d'application du présent accord au prorata des montants collectés auprès des entreprises relevant de leurs secteurs professionnels.

## Article 6

### *Création d'une réserve de stabilité*

Compte tenu des fluctuations des activités de la branche pouvant avoir une certaine incidence sur le montant de la collecte, il est créé une réserve de stabilité.

Cette réserve de stabilité est alimentée sur la part des dépenses collectives :

- par les excédents constatés à la fin de chaque exercice ;
- et, le cas échéant, par une affectation spéciale décidée par le conseil d'administration.

## Article 7

### *Création de l'association paritaire de gestion du financement du dialogue social dans la branche*

Les parties signataires décident de créer une association paritaire, dans sa composition et dans son fonctionnement, de gestion du financement du dialogue social de la branche et fixent ses statuts.

L'association a pour mission d'assurer la gestion de la contribution et la prise en charge des dépenses liées au développement et au renforcement du dialogue social telles que prévues à l'article 3 du présent accord.

Sont membres de cette association :

- les organisations syndicales signataires du présent accord aussi longtemps qu'elles sont représentatives dans la branche, selon les dispositions légales en vigueur ;
- les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord, sous les mêmes conditions.

L'association a pour objet notamment :

- d'organiser la collecte de la contribution ;
- de s'assurer que la répartition des contributions est effectuée en conformité avec les dispositions prévues à l'article 5 du présent accord ;
- de mettre les ressources visées à l'article 5.2 à la disposition des organisations syndicales et professionnelles ;
- d'assister les organisations syndicales et professionnelles dans la définition et la réalisation de leurs actions concertées, notamment les enquêtes, études et éditions intéressant les entreprises et les salariés de la branche.

Chacune des organisations syndicales et professionnelles informent, sous une même forme succincte, le conseil d'administration de l'association de l'utilisation qu'elle a faite des fonds du dialogue social.

Aux fins de garantir la bonne gestion et utilisation des fonds, les signataires du présent accord mandatent le conseil d'administration de l'association pour désigner un expert comptable et un commissaire aux comptes.

## Article 8

### *Bilan d'application*

Un bilan d'application du présent accord sera réalisé au cours du dernier trimestre de l'année 2013.

L'objectif de ce bilan est de mesurer l'impact de l'accord sur la qualité du dialogue social de la branche et d'en tirer les conséquences qui s'imposent en termes d'évolution ou de modification de l'accord.

## Article 9

### *Dispositions transitoires et finales*

Les signataires du présent accord souhaitent que la première collecte dédiée au financement du dialogue social intervienne en février 2012.

Le présent accord a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent accord est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre en charge du travail aux fins de procéder à la collecte des contributions dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 14 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ.

#### **Syndicats de salariés :**

CSNVA ;

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FTM CGT.

Brochure n° 3332

**Convention collective nationale**

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

**AVENANT N° 30 DU 19 OCTOBRE 2011**

**RELATIF AU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS**

NOR : ASET1151537M  
IDCC : 2564

**PRÉAMBULE**

Les parties signataires du présent accord sont convenues de remplacer le texte actuel de l'article 26 relatif au compte épargne-temps par le texte suivant :

**« Article 26**

*Compte épargne-temps*

Le compte épargne-temps est reconnu par les parties signataires du présent accord comme un outil de l'aménagement du temps de travail ou de la réduction du temps de travail effectif (RTT) et de la gestion prévisionnelle des emplois. Elles conviennent de mettre en place un mécanisme adapté à la volonté des salariés et conforme aux exigences légales et réglementaires, notamment aux articles des articles L. 3151-1 et suivants, L. 3152-1 et suivants, L. 3153-1 et suivants, et L. 3154-1 et suivants du code du travail, D. 3154-1 et D. 3154-2 et suivants du code du travail.

Les contraintes liées à l'organisation du travail et/ou les choix personnels des salariés pourront les conduire à alimenter un compte épargne-temps (CET). Cette alimentation est laissée à l'entière discrétion des salariés. Le CET permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises. L'alimentation et l'utilisation des droits doivent être conformes aux dispositions du présent accord. »

Les parties à l'accord sont convenues des dispositions suivantes :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique à tous les cadres autonomes et intégrés titulaires d'un contrat à durée indéterminée et relevant de la convention collective nationale n° 3332 des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006.

**Article 2**

*Bénéficiaires du CET*

Tous les salariés visés par le champ d'application du présent accord sont concernés et peuvent ouvrir un CET, sous réserve qu'ils aient acquis des droits transférables sur CET.

### Article 3

#### *Délais et volumes de prise d'un congé épargne*

Aucun délai maximum n'est fixé pour la prise d'un congé épargné.

Le plafond de dépôt sur le CET individuel est celui prévu par la loi.

Le congé pris dans le cadre d'un CET se compte en journées pleines et doit représenter un minimum de 1 journée continue, pris à des dates convenues d'un commun accord entre l'entreprise et l'intéressé.

Convertis en unités monétaires, les droits inscrits au CET ne peuvent excéder le plafond prévu par la loi et les décrets, soit 6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions du régime d'assurance chômage. Les droits inscrits au compte individuel d'un salarié et qui viendraient à dépasser ce plafond feront l'objet d'un versement immédiat, sauf si l'entreprise a souscrit au contrat d'assurance défini à l'article 10.

### Article 4

#### *Adhésion au CET, gestion et suivi*

Tous les salariés intéressés doivent effectuer une demande écrite (simple lettre, courriel, ...) d'ouverture de compte auprès du chef d'entreprise mentionnant précisément quels sont les droits qu'ils entendent affecter au CET.

Le choix des éléments affectés au CET est fixé par le salarié pour la période écoulée.

Il est tenu un « compte individuel d'épargne-temps », dont un relevé est communiqué au salarié une fois par an.

Le CET est géré en temps, à savoir en jours, et valorisé ainsi que prévu à l'article 7 ci-dessous. En cas d'alimentation en heures, celles-ci sont converties en équivalent jours sur la base d'une journée de 7 heures. La fraction de jours obtenue est retenue dans la limite de 4 chiffres après la virgule et arrondie au 10 millième le plus proche.

Tout élément non exprimé en jours (élément monétaire et élément d'épargne salariale) et affecté au CET est immédiatement converti en jours selon la formule suivante :

Pour les cadres autonomes au forfait annuel en jours :

$$\text{Nombre de jours} = \frac{\text{Somme en euros (brut)}}{\text{Salaire journalier lors de l'alimentation (brut)}}$$

Pour les cadres intégrés :

$$\text{Nombre de jours} = \frac{\text{Somme en euros (brut)}}{7 \times \text{salaire horaire lors de l'alimentation (brut)}}$$

La gestion du compte pourra être externalisée comme précisé à l'article 10.

### Article 5

#### *Alimentation du compte*

##### 5.1. Congés divers et éléments monétaires

L'alimentation du compte se fait de façon totalement volontaire et chaque salarié peut alimenter son compte avec la totalité ou seulement certains éléments, tels que :

- la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés, si en fin de période de prise il est constaté qu'elle n'a pas été utilisée en raison de l'activité ou de circonstances indépendantes du salarié ;
- les autres congés (pour ancienneté, de fractionnement...);

- les éventuels reliquats de congés payés, d'un commun accord, dans le cas où le salarié n'aurait pu les prendre sur la période légale de prise de congés, pour des raisons indépendantes de sa volonté (maladie, accident du travail, maternité...) ;
- les heures de repos compensateur ;
- les journées dépassant le forfait jours et les journées de RTT non prises ;
- les heures excédentaires des forfaits en heures ;
- les heures effectuées au-delà de la durée conventionnelle du travail dans la branche ;
- toute autre prime ou abondement éventuel ou gratification à l'exception des éléments contractuels (prime équivalent à un 13<sup>e</sup> mois de salaire...).

## 5.2. Plafond

Convertis en unités monétaires, les droits inscrits au CET ne peuvent excéder le plafond prévu par la loi et les décrets, soit 6 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions du régime d'assurance chômage. Les droits inscrits au compte individuel d'un salarié et qui viendraient à dépasser ce plafond feront l'objet d'un versement immédiat, sauf si l'entreprise a souscrit au contrat d'assurance défini à l'article 10.

## Article 6

### *Période(s) d'alimentation*

L'alimentation du compte peut se faire à tout moment sur l'année. Dans le cadre d'une solution de gestion administrative du CET proposée par un gestionnaire extérieur, permettant la gestion individualisée du CET des salariés, la consultation et l'enregistrement de tous les mouvements sont possible par l'employeur à tout moment (sur internet). La consultation est également possible pour le salarié.

## Article 7

### *Valorisation des droits inscrits au CET*

#### 7.1. Valorisation des droits

La valorisation des droits inscrits au compte du salarié est effectuée sur la base du salaire lors de l'utilisation du CET par le salarié.

Dans le cadre de la gestion et du suivi du CET, une valorisation de l'ensemble des comptes sera effectuée au moins une fois par an.

L'unité de référence est le nombre de jours ouvrés.

Tout élément non exprimé en jours (élément monétaire) et affecté au CET est immédiatement converti en jours selon les formules définies article 4.

#### 7.2. Majoration en cas d'alimentation par congés payés, repos compensateurs et assimilés

Les congés payés et tout autre repos assimilés sont majorés de 10 %, au moment de leur mise en CET afin de tenir compte du fait que leur prise effective, en tant que congés payés ou en tant que repos compensateur, aurait donné lieu à acquisition de CP sur la même période.

## Article 8

### *Modalités d'utilisation du CET*

Le principe général veut que les modalités d'utilisation du CET sont décidées par le bénéficiaire du compte.

Le CET peut-être utilisé pour :

- indemniser les congés sans solde tels que définis par le code du travail, la convention collective et/ou les accords d'entreprise applicables, et notamment :
  - dans les conditions prévues aux articles L. 1225-47 (congé parental d'éducation), L. 1225-61 (congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge), L. 3142-78 (congé pour création ou reprise d'entreprise), L. 3142-91 (congé sabbatique), L. 3142-32 (congé de solidarité internationale) du code du travail ;
  - un congé pour convenance personnelle ;
- indemniser une période de formation en dehors du temps de travail effectuée notamment dans le cadre des actions prévues aux articles L. 6321-2, L. 6321-3 et L. 6321-6 du code du travail ;
- compenser un passage à temps partiel selon l'une des modalités définies aux articles L. 3123-1 et suivants du code du travail ;
- permettre au salarié d'anticiper son départ à la retraite, ou bien, le cas échéant, de réduire sa durée de travail en fin de carrière, par cessation progressive ou totale d'activité ;
- verser la rémunération correspondant au temps épargné, sur demande du salarié, aux dates de liquidation possibles prévues à l'article 9, étant précisé que les droits versés sur le CET au titre du congé annuel prévu à l'article L. 3141-1 du code du travail (congés payés) ne peuvent faire l'objet de cette forme de rémunération, que pour ceux de ces droits qui correspondent à des jours excédant la durée fixée par l'article L. 3141-3 dudit code (30 jours ouvrables au maximum par an) ;
- racheter des cotisations d'assurance vieillesse en application de l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale (rachat de 12 trimestres d'assurance vieillesse de base au maximum) ;
- alimenter éventuellement l'un des plans d'épargne mentionnés aux articles L. 3332-1 (PEE), L. 3333-2 (PEI) et L. 3334-2 (PERCO et PERCOI) du code du travail, ou un dispositif de retraite supplémentaire qui revêt un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (PÈRE, article 83...), sachant que le cas échéant le versement bénéficie des exonérations éventuelles prévues par la loi.

## Article 9

### *Liquidation du CET et modalités de liquidation*

#### 9.1. Congés

Les périodes de congés prises dans le cadre du compte épargne-temps ne sont pas prises en compte pour le calcul des droits à congés et autres droits assis sur les périodes de travail effectifs et assimilées. Au regard de l'ensemble de ces droits, le contrat de travail est considéré comme suspendu.

Les sommes versées par liquidation monétaire totale ou partielle du compte épargne-temps, sans prise de congés, ne sont pas prises en compte dans l'assiette de calcul des droits et indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail.

#### 9.2. Demande de liquidation en temps

Sous réserve d'un délai de prévenance de :

- 3 mois pour un congé inférieur ou égal à 1 mois ;
- 5 mois pour un congé supérieur à une durée de 1 mois.

La prise de congés par liquidation totale ou partielle du CET s'opère aux dates convenues entre les parties. Pendant cette période d'absence rémunérée via le CET, le contrat de travail du salarié est suspendu.

### 9.3. Demande de liquidation monétaire

La période de liquidation monétaire partielle ou totale s'étend sur l'ensemble de l'année. Dans ce cas là, le versement des sommes correspondantes est effectué au plus tard le mois suivant celui de la demande.

La 5<sup>e</sup> semaine de congés payés et les reliquats de congés des 4 premières semaines de congés payés ne peuvent donner lieu à cette forme de liquidation.

### 9.4. Nature des indemnités

Les indemnités versées en contrepartie des droits inscrits au CET sont soumises aux mêmes charges qu'un salaire pour travail effectif, et donnent lieu à établissement d'un bulletin de paie. Le montant versé est soumis aux mêmes charges, contributions et cotisations sociales que le salaire, ainsi qu'à l'impôt sur le revenu du salarié le cas échéant.

## Article 10

### *Gestion du compte*

La gestion du compte pourra être externalisée par l'entreprise. Dans le cas de l'externalisation, les partenaires sociaux décident de confier la gestion de ces CET à AG2R La Mondiale.

L'entreprise pourra également souscrire un contrat de garantie de dépassement de l'AGS auprès d'AG2R La Mondiale.

## Article 11

### *Clôture du compte et transférabilité*

A l'initiative du salarié concerné, en cas de rupture du contrat de travail, le CET peut être transféré à son nouvel employeur, à condition que ce dernier soit dans la même branche professionnelle, et qu'il ait déjà mis en place un CET dans son entreprise. Ce transfert est subordonné à une convention de transfert tripartite entre le salarié, un représentant de l'entreprise d'origine et un représentant de l'entreprise d'accueil.

A défaut, la rupture du contrat de travail entraîne automatiquement la clôture du CET et la liquidation des droits acquis.

L'indemnité correspondante à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis, est versée au salarié en une seule fois, avec le solde de tout compte.

En cas de décès du salarié, la monétarisation de l'ensemble des éléments épargnés ayant alimenté le compte est automatique, les droits sont versés à la succession.

## Article 12

### *Dispositions plus favorables*

Le présent accord se substitue aux accords précédemment en place dans l'entreprise, sauf dispositions spécifiques plus avantageuses pour les salariés.

## Article 13

### *Dépôt de l'accord, durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé par les parties signataires, dans les conditions prévues aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail, en respectant un préavis de 3 mois. Cette dénonciation sera sans effet sur les comptes déjà alimentés.

Fait à Paris, le 19 octobre 2011.



Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

SNVEL.

**Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;

FNAACFE-CGC.

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110490-001211

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---